

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/124/2015-FPUBL

ATA/66/2016

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 26 janvier 2016

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Emilie Conti, avocate

contre

HOSPICE GÉNÉRAL

EN FAIT

- 1) Du 12 juillet 2005 au 13 juillet 2006, Madame A_____ a travaillé au sein de l'Hospice général (ci-après : l'hospice ou l'employeur) dans le cadre d'une occupation temporaire, en qualité d'assistante administrative. L'employeur a établi, le 7 août 2006, un certificat d'où il ressortait qu'elle s'était acquittée de ses tâches à son entière satisfaction.
- 2) Par contrat du 25 août 2006, l'hospice a engagé Mme A_____ en qualité d'assistante administrative rattachée au service d'action sociale. Elle a débuté son activité le 1^{er} septembre 2006, sous le statut d'auxiliaire avec un taux d'activité de 100%. Il s'agissait d'une fonction non permanente qui ne pouvait excéder trente-six mois.
- 3) À teneur des entretiens d'appréciation et de fixations d'objectifs (ci-après : EAFO) réalisés après trois mois, puis après un an d'activités, Mme A_____ remplissait les exigences du poste, le bilan global étant qualifié de bon.
- 4) Le _____ 2008, Mme A_____ a donné naissance à un garçon.
- 5) Selon l'EAFO du 14 janvier 2009, établi après deux ans d'activité, le bilan global était qualifié de satisfaisant.

Mme A_____ allait « au fond des choses » et prenait des initiatives. Cependant, sa rigueur et sa précision ralentissaient son travail. Les objectifs fixés pour la période écoulée n'étaient que partiellement, voire pas atteints. Elle avait toutefois été en congé maternité et avait repris son activité professionnelle à la fin du mois de novembre 2008. La qualité des prestations ainsi que « la planification et le sens de l'organisation » devaient être améliorées.

S'agissant de son intégration dans le service, l'employeur a relevé que « les nombreuses absences qui [avaient] précédé son congé maternité [avaient] rendu difficile le suivi de ses dossiers, générant ainsi une certaine frustration dans l'équipe ». Aucune formation n'était prévue, un nouveau congé maternité étant prévu pour mai 2009.

Les observations écrites et détaillées de Mme A_____ ont été jointes à l'EAFO. Elle a notamment souligné le fait que la frustration de l'équipe n'était pas dirigée contre elle mais contre le système de remplacement des personnes en arrêt maladie/accident de longue durée. Elle avait formulé le souhait de pouvoir suivre une formation et regrettait de ne pas pouvoir le faire au seul motif qu'elle n'avait pas pu suivre une précédente formation en raison de sa maternité.

Elle contestait également avoir cumulé du retard, relevait qu'elle ne comprenait pas ce qui lui était reproché et regrettait que sa supérieure directe ne se soit basée que sur des allégations de ses collègues sans avoir eu l'occasion de les vérifier, alors qu'elle était en congé maternité.

- 6) Dès le 1^{er} avril 2009, Mme A_____ a été affectée au « pool tournant ».
- 7) Selon un certificat de travail intermédiaire établi le 14 mai 2009, Mme A_____ était consciencieuse, sérieuse et précise. Elle savait faire preuve de flexibilité.
- 8) Le 1^{er} juin 2009, le statut d'auxiliaire de Mme A_____ a été modifié en celui d'employée à durée indéterminée.
- 9) Le _____ 2009, Mme A_____ a donné naissance à une fille.
- 10) Le 26 août 2009, le directeur de l'action sociale et le directeur des ressources humaines de l'hospice ont informé Mme A_____ qu'en raison d'une absence de plus de cent quatre-vingts jours, sa période probatoire était prolongée. Sa nomination était en conséquence reportée d'une année, soit au 1^{er} septembre 2010.
- 11) À partir du 1^{er} octobre 2009, Mme A_____ a été affectée au centre d'action sociale (ci-après : CAS) des Grottes.
- 12) Un EAFO a eu lieu le 9 novembre 2009.

Le nouveau supérieur hiérarchique de Mme A_____ a précisé qu'il ne lui était pas possible d'effectuer une évaluation des objectifs précédemment fixés vu la courte période d'activité de l'intéressée au sein du CAS des Grottes. De nouveaux objectifs avaient été fixés pour être évalués au mois de mai 2010.
- 13) En février 2010, le fils de Mme A_____ est décédé. Il ressort des écritures qu'elle a versées à la procédure, qu'elle a appris, en août 2010, que ce décès pouvait être lié à une mutation génétique. Il est apparu, fin 2010, que sa fille était porteuse d'un variant de cette mutation génétique, ce qui impliquait un suivi cardiologique régulier. En janvier 2011, son mari a été diagnostiqué porteur de la mutation et du variant génétique présents chez ses enfants.
- 14) Le 3 septembre 2010, les directeurs de l'action sociale et des ressources humaines de l'hospice ont informé Mme A_____ qu'en raison d'une absence de plus de cent quatre-vingts jours, sa période probatoire était prolongée. Sa nomination était à nouveau reportée d'une année, soit jusqu'au 1^{er} septembre 2011.

15) Au cours de l'année 2010, Mme A_____ a été absente cent cinquante-trois jours pour cause de maladie.

16) Un nouvel EAFO a eu lieu le 15 juin 2011. Les objectifs fixés étaient atteints, voire largement atteints s'agissant des « avis d'assistance », et le bilan global était qualifié de « bon ».

Il a été relevé que Mme A_____ était organisée et qu'elle planifiait son travail avec soin et rigueur. Son souci du détail pouvait rendre « plus obscure sa synthèse » et elle pouvait perdre le sens de son action dans le souci de trop bien faire les choses. Une formation était prévue pour améliorer ce point.

Dans ses commentaires, l'intéressée a précisé qu'elle avait dû, à deux reprises, reprendre des portefeuilles, ce qui avait occasionné beaucoup de travail. Elle a admis que son souci du détail lui faisait parfois perdre la vision globale de son travail.

17) Dès le 1^{er} juillet 2011, le taux d'activité de Mme A_____ a été réduit, à sa demande, à 80%.

18) Le 30 août 2011, Mme A_____ a été nommée fonctionnaire avec effet au 1^{er} septembre 2011.

19) Au cours des années 2011 et 2012, Mme A_____ a été absente respectivement cent soixante et vingt-neuf jours et demi pour cause de maladie.

20) Le 12 septembre 2012, la nouvelle responsable d'unité de Mme A_____ lui a adressé un courriel dans lequel elle a confirmé les termes d'un entretien ayant eu lieu la veille.

Elle avait constaté, exemples à l'appui, qu'elle rencontrait des difficultés à organiser son travail et à respecter les délais pour certaines tâches complexes. Elle allait en conséquence demander, comme pour le mois de septembre, un appui-métier pour le mois d'octobre et restait à sa disposition au besoin.

Elle était par ailleurs inquiète de son état de santé et souhaitait qu'elle prenne contact avec le service santé du personnel de l'hospice (ci-après : SSPH). Le 11 septembre 2012, la responsable d'unité a informé une infirmière du SSPH de ce qui précède. Le 14 septembre 2012, Mme A_____ a pris contact, par courriel, avec la même infirmière.

21) Un nouvel EAFO a eu lieu le 18 septembre 2012.

Deux objectifs avaient été atteints et le troisième partiellement atteint, Mme A_____ n'ayant pu se rendre à un cours prévu. Le bilan global était satisfaisant.

Parmi les compétences évaluées, « la planification et le sens de l'organisation » était jugée insuffisante, la qualité des prestations devant en outre être améliorée. Son besoin de perfection se faisait au détriment des délais qui n'étaient parfois pas respectés.

L'intéressée a indiqué que depuis quelques mois, elle rencontrait des difficultés de concentration et de mémoire lesquelles influaient sur la qualité et l'organisation de son travail. Par souci du détail, elle avait un peu mis de côté des tâches plus complexes. Elle souhaitait effectuer un bilan de compétences, lequel a été confié au centre de bilan Genève (ci-après : CEBIG) et pris en charge par l'hospice.

Des objectifs ont été fixés pour le mois de mars 2013. Ils avaient notamment pour but « d'aider l'intéressée à améliorer ses points faibles ». Ainsi, elle devait suivre une formation intitulée « accroître et dynamiser sa performance » et était invitée à revoir son organisation et sa gestion des priorités avec l'aide d'appuis-métier.

- 22) Entre le mois de janvier et le mois de mars 2013, Mme A_____ a été, à plusieurs reprises, absente de son travail pour cause de maladie.
- 23) Le 18 février 2013, Mme A_____ a demandé une réduction de son taux d'activité de 80% à 60%. Son contrat de travail a été modifié en ce sens, par avenant du 22 février 2013.
- 24) Le 27 février 2013, une séance a réuni Mme A_____, le médecin du travail de l'hospice (ci-après : le médecin du travail), la responsable d'unité et le responsable des ressources humaines (ci-après : RH).

À teneur du compte rendu de séance établi par la responsable d'unité et la responsable RH, adressé le 5 mars 2013 à Mme A_____, le médecin du travail avait relevé qu'il n'y avait aucune contre-indication médicale en regard des objectifs professionnels fixés. La baisse du taux d'activité devait permettre à l'intéressée de diminuer ses absences et d'effectuer ses tâches dans les délais.

Le principe des points de situation réguliers avec sa responsable d'unité était maintenu et il lui était demandé de prioriser ses activités de manière à pouvoir aborder les tâches plus complexes. Sa responsable d'unité se tenait à sa disposition pour l'aider.

- 25) Après leur intervention auprès de Mme A_____, les appuis-métiers ont établi un bilan des acquis professionnels (ci-après : BAP) le 22 mars 2013.

Elle disposait d'une bonne connaissance de son activité au sein de l'hospice, mais elle avait encore du mal « à suivre les délais fixés pour l'exécution de ses

tâches ». Elle devait être attentive à ne pas se laisser distraire et aller au bout des démarches entreprises, des efforts particuliers devant être faits en ce sens.

26) Mme A_____ a été hospitalisée le 8 avril 2013. Sa capacité de travail était à nouveau totale dès le 22 avril 2013.

27) Le 23 avril 2013, le médecin du travail de l'hospice a informé une infirmière du SSPH qu'il avait examiné Mme A_____ à sa consultation.

Son hospitalisation avait permis de mettre en place une prise en charge structurée de ses problèmes de santé. L'évolution médicale était en lente amélioration depuis le début de l'année. Cette évolution positive pouvait se poursuivre si elle restait active dans cette prise en charge structurée.

28) Mme A_____ et son employeur font l'une et l'autre référence à un entretien entre cette dernière et sa responsable d'unité au cours duquel elle aurait expliqué se sentir proche d'un « burn-out ». Mme A_____ fait référence à un entretien survenu à son retour au travail, après son hospitalisation, sans que cela ne soit documenté. L'employeur relate ces propos dans le cadre de l'EAFO mentionné ci-après sans que le procès-verbal n'en fasse mention.

Mme A_____ a été en arrêt de travail du 29 avril au 5 mai 2013.

29) Un nouvel EAFO a eu lieu le 14 mai 2013. Trois objectifs n'avaient pas été atteints et un quatrième seulement partiellement. Le bilan global était jugé insuffisant.

La qualité des prestations et la « planification et sens de l'organisation » étaient des compétences jugées insuffisantes. La « flexibilité et engagement », ainsi que « l'écoute et communication » devaient par ailleurs être améliorées.

Il a notamment été relevé que Mme A_____ n'était pas systématiquement venue voir sa responsable d'unité en début de semaine comme cela avait été prévu. Son agenda était pratiquement vide et très peu de tâches étaient planifiées malgré les conseils qu'elle avait reçus. L'intéressée n'avait pas non plus communiqué à sa responsable d'unité les difficultés qui l'avaient empêchée d'atteindre ses objectifs malgré ce qui avait été convenu. Un certain nombre de courriers avaient été rédigés dans des délais trop longs.

Pour sa part, Mme A_____ a indiqué que ses rencontres avec les appuis-métier lui avaient permis de constater qu'elle ne fixait pas suffisamment ses limites. Elle constatait être constamment dérangée par ses collègues avec lesquels elle devait toutefois apprendre à mieux communiquer. Elle devait par ailleurs mieux fixer ses plages horaires dans le calendrier.

30) Mme A_____ a subi une opération au début du mois de juin 2013. Sa capacité de travail a été nulle du 4 juin au 26 juin 2013, puis de 50 % jusqu'au 26 juillet 2013.

31) Le 10 juillet 2013, la responsable d'unité a établi une note à l'attention de Mme A_____. Elle confirmait la teneur d'entretiens qui avaient eu lieu entre elles les 27 et 28 juin 2013.

Durant l'absence de l'intéressée, elle avait constaté que plusieurs tâches ou dossiers n'avaient pas été traités et, en conséquence, transmis à des collègues. Le portefeuille de Mme A_____ était à jour, situation qu'elle était invitée à maintenir. Elle était pour le reste invitée à terminer l'archivage et le contrôle annuel de ses dossiers.

Les objectifs fixés dans le précédent EAFO lui étaient rappelés. Enfin, et pour lui permettre d'effectuer son travail, elle était dispensée de colloques jusqu'à la fin du mois de juillet.

32) Le 18 juillet 2013, sa responsable d'unité a rappelé à Mme A_____ de respecter son horaire, en particulier le fait que les visites médicales, hors cas d'urgence, devaient être prévues en dehors des heures de travail.

33) Un autre EAFO a eu lieu le 26 juillet 2013. Deux objectifs n'avaient pas été atteints et deux autres partiellement, le bilan global étant qualifié d'insuffisant.

Malgré les mesures entreprises et les efforts de Mme A_____, il apparaissait qu'elle ne correspondait pas aux exigences du poste. Les rendez-vous hebdomadaires avec la responsable d'unité avaient pu avoir lieu, mais son agenda restait peu utilisé. Plusieurs tâches, dont des courriers juridiques, des demandes de remboursement ou des démarches sollicitées par des assistants sociaux, n'avaient pas été effectuées ou avec retard. En termes de qualité de prestations et de « planification et sens de l'organisation », aucune amélioration significative n'avait été constatée.

Mme A_____ a répondu de manière détaillée aux éléments soulevés dans l'EAFO. Ses absences maladie successives ne lui avaient pas permis de mettre en pratique de manière efficace les conseils des appuis-métier. À son retour, le 23 avril 2013, elle avait trouvé de nombreux dossiers à traiter, dont plusieurs avaient un caractère urgent. Elle avait toujours fait de son mieux et son engagement professionnel ne pouvait pas être mis en cause. Elle n'avait jamais porté préjudice à ses collègues ou aux usagers.

34) Le 12 septembre 2013, Mme A_____ a été reçue par le médecin du travail. Elle lui a fait part de sa crainte d'être licenciée. Il a pour sa part indiqué que, sur le plan médical, il n'y avait pas d'argument important supplémentaire à mettre en

avant, ni d'évidence que « la situation de santé » change. La problématique devait désormais être discutée entre l'intéressée, sa hiérarchie et les RH.

- 35) Le 20 novembre 2013, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service fixé au 12 décembre 2013. Ce courrier l'informait qu'une résiliation de son contrat de travail était envisagée et qu'elle était libérée de son obligation de travailler dès réception dudit courrier. La date de cet entretien a été reportée au 20 décembre 2013 pour permettre à Mme A_____ d'être accompagnée d'un secrétaire syndical.
- 36) Le 3 décembre 2013, le médecin du travail a informé Mme A_____ que, suite à sa demande d'obtention de son dossier médical, celui-ci ne contenait que sa lettre du 23 avril 2013 adressée à une infirmière du SSPH. Pour le reste, les échanges avec l'institution avaient été faits verbalement, en sa présence, durant les réunions avec le SSPH, les RH et sa hiérarchie. Son dossier ne contenait aucune autre demande de positionnement du médecin du travail.
- 37) Dans une note interne du 12 décembre 2013 adressée notamment à la responsable RH, six collègues de Mme A_____ lui ont apporté leur soutien. Cette dernière avait dû faire face à une situation difficile. Si ces absences pour cause de maladie avaient entraîné des retards dans la gestion de son portefeuille, cela n'avait pas eu d'incidences graves pour les usagers, l'équipe ayant été soutenante.
- 38) L'entretien de service du 20 décembre 2013 a fait l'objet d'un procès-verbal envoyé le 24 janvier 2014. Mme A_____ y a répondu le 14 février 2014.

L'hospice et Mme A_____ ont fait part de leurs points de vue respectifs. Ils n'étaient pas du même avis s'agissant de la charge de travail à laquelle l'intéressée avait dû faire face ou sur la prise en charge de ses problèmes médicaux.

Dans ses commentaires, Mme A_____ a notamment relevé qu'elle avait fait l'objet de bonnes évaluations jusqu'à l'arrivée de sa dernière responsable d'unité. Son état de santé n'avait pas été correctement pris en compte. Il s'était dégradé entre mars et septembre 2013, ce qui n'avait pas été correctement pris en compte en raison d'un manque de coordination entre les intervenants. Il était faux de prétendre qu'elle avait commis des erreurs en raison de son état de santé. Elle avait en effet toujours dit avoir peur de commettre des erreurs, raison pour laquelle elle vérifiait et revérifiait ses tâches, ceci dans un contexte d'observation rapprochée avec le sentiment que sa responsable d'unité « cherchait la faille ». Cette insécurité, doublée de sa conscience professionnelle, avaient contribué à lui faire prendre du retard dans l'exécution de certaines tâches complexes.

- 39) Par décision incidente du 11 avril 2014, l'hospice a constaté que les prestations de Mme A_____ étaient toujours insuffisantes et qu'il existait un motif fondé de résiliation de son contrat de travail. Conformément aux dispositions légales applicables, l'hospice mettait toutefois en place des mesures visant à son reclassement.
- 40) Le 16 avril 2014, le président du conseil d'administration de l'hospice a informé Mme A_____ que celui-là avait décidé de maintenir sa libération de l'obligation de travailler.
- 41) Le 25 avril 2014, Mme A_____ a informé l'hospice qu'elle contestait l'existence d'un motif fondé de résiliation de son contrat de travail. Elle adhérait à la mise œuvre des démarches visant à son reclassement. Un bilan de compétence semblait superflu, dans la mesure où elle avait déjà effectué une telle démarche auprès du CEBIG.
- 42) Le 7 mai 2014, Mme A_____ a accusé réception de son certificat de travail intermédiaire.
- 43) Le 13 mai 2014, elle a confirmé les termes de son courrier du 25 avril 2014. Elle sollicitait en outre de l'hospice l'autorisation d'exercer une activité accessoire à hauteur de 40%.
- 44) Le 16 mai 2014, la responsable RH a confirmé par courrier les termes d'un entretien du 13 mai 2014 avec l'intéressée. Cette dernière avait validé l'envoi de son dossier aux HUG, à l'institution genevoise de maintien à domicile (ci-après : IMAD), ainsi qu'aux établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI).
- Entre deux propositions, Mme A_____ avait retenu la possibilité de suivre une formation d'assistante en gestion du personnel que l'hospice prenait en charge à hauteur de CHF 3'900.-. L'hospice acceptait que l'intéressée occupe un poste à 40% en activité accessoire. Si elle trouvait un emploi avant la fin de la procédure de reclassement d'ici à fin juin 2014, elle serait libérée de ses obligations contractuelles.
- 45) Le 27 mai 2014, Mme A_____ a invité l'hospice à envoyer son dossier de candidature à toute l'administration cantonale. La procédure de reclassement devait s'étendre au-delà du mois de juin, soit jusqu'à la fin de l'année 2014.
- 46) Le 6 juin 2014, la responsable RH a informé Mme A_____ que l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) avait récemment informé l'hospice qu'un membre de son personnel ne pouvait être transféré à l'État en raison du statut d'établissement autonome de cette institution. L'OPE n'entrait plus en matière sur les demandes de reclassement de l'hospice. Ce dernier était pour le reste d'accord de prolonger la procédure de reclassement jusqu'à la fin du mois d'août 2014.

- 47) Dans les semaines suivantes, Mme A_____ a obtenu un certificat de travail modifié, la prolongation de la procédure de reclassement à la fin du mois de septembre 2014 et la copie de la prise de position de l'OPE. L'hospice l'a par ailleurs informée que, suite à sa demande, il ne pouvait pas accepter qu'elle réalise une mission temporaire impliquant une occupation qui, cumulée aux 60% la liant contractuellement à lui, dépasserait les quarante-cinq heures de travail par semaine.
- 48) Le 1^{er} septembre 2014, l'hospice a fait par écrit un compte rendu d'un entretien du 25 août 2014 avec Mme A_____. Un état des lieux des recherches d'emploi effectuées et des réponses était dressé, l'hospice attirant l'attention de Mme A_____ sur la nécessité de l'informer en cas de postulation spontanée auprès des HUG.
- 49) Le 25 septembre 2014, Mme A_____ a rappelé à la responsable RH, que lors d'un entretien avec elle le 23 septembre 2014, elle l'avait informée avoir déposé sa candidature pour un poste de contrôleuse au service des enquêtes de l'hospice (ci-après : le poste de contrôleuse). Elle lui demandait de soutenir activement cette candidature et sollicitait une prolongation de la procédure de reclassement jusqu'à fin décembre 2014.
- 50) Le 7 octobre 2014, l'hospice a confirmé que Mme A_____ était intégrée au recrutement pour le poste de contrôleuse. L'hospice restait par ailleurs dans l'attente des justificatifs des démarches qu'elle avait effectuées au mois de septembre 2014, ainsi que de la copie de son éventuelle postulation aux HUG.
- 51) Le 30 octobre 2014, le chef du service des enquêtes a informé Mme A_____, par téléphone, que sa candidature pour le poste de contrôleuse n'avait pas été retenue.
- 52) Le 3 novembre 2014, la responsable RH a informé Mme A_____ de la fin de la procédure de reclassement, les démarches entreprises auprès des HUG, de l'IMAD, des EPI, puis du service des enquêtes n'ayant pas abouti.
- 53) Le 21 novembre 2014, soit dans le délai imparti par l'hospice, Mme A_____ s'est opposée tant à la fin de la procédure de reclassement qu'à son intention de mettre fin aux rapports de travail.
- 54) Le 24 novembre 2014, sous les signatures de son directeur général et de sa directrice des ressources humaines, l'hospice a mis fin aux rapports de service.

Au vu du résultat des derniers EAFO, de certains éléments montrant une insuffisance des prestations et de l'échec de la procédure de reclassement, elle n'était pas apte à remplir les exigences du poste.

55) Par acte posté le 9 janvier 2015, Mme A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu, « sous suite de dépens », préalablement à l'ouverture d'enquêtes et, principalement, à l'annulation de cette décision, à sa réintégration ou, en cas de refus de l'hospice, au versement d'une indemnité correspondant à dix-huit mois de son dernier traitement brut, 13^{ème} salaire compris, avec intérêts à 5% l'an dès le 28 février 2015.

a. Son licenciement devait être qualifié de manifestement contraire au droit, du fait de l'absence d'un motif fondé de résiliation du contrat.

L'insuffisance de prestations n'était pas suffisamment documentée. Elle avait toujours exécuté son travail correctement. Les retards qui lui étaient reprochés ne lui étaient pas imputables, tout d'abord, car lorsqu'elle avait diminué son taux d'activité, sa charge de travail n'avait pas été immédiatement réduite. De plus, avant de pouvoir transférer les dossiers surnuméraires à ses collègues, il lui avait été demandé de les contrôler et de les archiver, ce qui avait engendré du travail en plus plutôt que de la soulager. Ensuite, pendant ses absences pour maladie, en particulier ses quinze jours d'hospitalisation en mars-avril 2013, elle n'avait pas été remplacée et ses dossiers s'étaient accumulés. Par ailleurs, les délais impartis par sa responsable d'unité étaient irréalistes et la surveillance rapprochée dont elle avait fait l'objet avait été une source de stress supplémentaire qui l'avait « certainement quelque peu ralentie dans son travail, dans la mesure où elle devait se montrer particulièrement précautionneuse dans l'accomplissement de ses tâches ».

Contrairement à ce qu'affirmait sa hiérarchie, elle avait mis en place les conseils préconisés par les appuis-métier et avait su améliorer son organisation.

Ses problèmes de santé n'avaient pas été suffisamment pris en compte. L'hospice n'avait formellement consulté le médecin du travail qu'une seule fois alors que sa situation était complexe. Des séances annoncées avec le SSPH et les RH durant l'été 2013 n'avaient pas eu lieu et aucune suite n'avait été donnée à sa demande d'entretien avec les RH formulée en septembre 2013.

Elle n'avait jamais porté préjudice aux personnes soutenues par l'hospice ou à ses collègues, lesquels l'avaient d'ailleurs soutenue. Elle avait toujours réaffirmé sa motivation à poursuivre son activité, poursuite également recommandée par son neurologue.

b. L'hospice avait failli à son devoir de lui chercher un nouveau poste, les démarches entreprises n'étant pas suffisantes pour constituer un processus de reclassement valable. Après avoir constaté l'absence de résultats du côté des trois seules institutions consultées, l'hospice aurait dû étendre ses recherches et envoyer son dossier à toute l'administration cantonale. Le fait que le transfert d'un

employé d'un établissement public autonome dans l'administration ne soit techniquement pas possible n'était pas déterminant.

S'agissant du poste de contrôleuse, elle avait postulé d'elle-même. Ce poste, pour lequel elle avait toutes les compétences, lui aurait convenu. Le motif évoqué pour le lui refuser, soit la crainte qu'elle ne puisse assumer la charge de travail, n'était pas admissible. Il fallait lui octroyer un délai de six mois pour faire ses preuves et non préjuger de ses capacités.

56) Le 19 février 2015, l'hospice a conclu au rejet du recours.

La poursuite des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'institution, Mme A_____ ayant connu des retards récurrents dans la rédaction de décisions, de courriers ou des dossiers non suivis, le tout dû à une défaillance générale dans l'organisation de son travail. Ces défaillances avaient été étayées lors des EAFO effectuées par les supérieurs hiérarchiques successifs de l'intéressée, dans différents courriers de sa dernière responsable d'unité, par des collègues ou lors du bilan des appuis-métier.

Sa dernière responsable d'unité lui avait par ailleurs fixé, d'entente avec elle, des objectifs et lui avait donné les moyens de les atteindre. Elle avait pu compter sur l'appui de cette responsable, laquelle lui avait permis de suivre une formation, de bénéficier d'appuis-métier, de réduire à deux reprises son temps de travail, d'aménager son travail et de faire un bilan de compétences. Les appuis-métier avaient soumis des recommandations, sa responsable d'unité avait organisé de nombreux entretiens pour effectuer des points de situation et ses collègues l'avaient soutenue. Le progrès attendu et les objectifs fixés n'avaient toutefois pas été atteints.

Mme A_____ avait admis, d'une part, rencontrer des difficultés de concentration et de mémoire et, d'autre part, privilégier les tâches courantes plutôt que traiter les dossiers complexes.

Ses problèmes de santé avaient entraîné de nombreuses absences. Lorsqu'elle était présente, elle rencontrait une difficulté avérée à assumer sa charge de travail et elle n'avait suivi les conseils ni des appuis-métier ni de sa responsable d'unité. Cette dernière s'était préoccupée de ses problèmes de santé, l'intéressée ayant été vue plusieurs fois tant par le SSPH que par le médecin du travail. Ce dernier avait signalé une lente amélioration de l'état de santé en avril 2013 et lorsque Mme A_____ avait évoqué un risque de « burn-out », sa responsable d'unité l'avait invitée à prendre contact avec ses médecins traitants. Elle n'avait toutefois pas donné suite à cette proposition et, en l'absence d'un document médical attestant d'une diminution de ses capacités fonctionnelles, il n'y avait pas lieu de la traiter différemment que ses collègues.

S'agissant de la procédure de reclassement, l'hospice ne pouvait pas contraindre l'État à accepter des demandes de reclassement de sa part. Mme A_____ avait par ailleurs été intégrée dans le processus de recrutement pour le poste de contrôleuse pour lequel sa candidature avait finalement été écartée, en raison de doutes sur ses aptitudes. Toutes les démarches possibles avaient été effectuées.

57) Le 25 juin 2015, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. Mme A_____ a indiqué qu'elle était en recherche d'emploi. Elle terminait une formation d'assistante RH financée par l'hospice et était apte à travailler à plein temps.

Après la procédure de reclassement, elle avait postulé aux HUG sans en informer la responsable RH de l'hospice, du fait qu'il n'était pas possible de lui adresser en copie le formulaire de postulation en ligne. S'agissant du poste de contrôleuse, il lui avait été dit que sa candidature avait été écartée par crainte qu'elle ne puisse pas tenir le rythme. Elle avait obtenu son permis de scooter en janvier 2015. Lors de sa postulation, elle était détentrice du seul permis d'élève conductrice.

Elle avait certes eu des entretiens avec le SSPH et les RH séparément, mais jamais lors de séances communes comme elle l'avait demandé.

Si son recours était accepté, elle souhaitait être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant son licenciement.

b. Les représentantes de l'hospice ont détaillé la procédure applicable au reclassement. Il n'était plus possible de proposer une candidature à l'ensemble de l'administration, l'OPE ayant fait part de son refus de procéder de la sorte le 7 avril 2014. Il ne restait dès lors plus que les institutions auxquelles l'hospice avait fait appel, les postes potentiels correspondant au profil de l'intéressée se trouvant aux EPI, à l'IMAD ou aux HUG. Ces derniers avaient répondu qu'ils n'avaient alors pas de poste disponible. Ils étaient toutefois intéressés, raison pour laquelle la responsable RH de l'hospice avait demandé à Mme A_____ de l'informer en cas de postulation auprès de cette institution.

L'intéressée avait pu faire un bilan de compétences en 2013 et une mesure de reclassement externe lui avait été proposée. Elle avait refusé cette mesure et demandé la prise en charge de ses frais de formation d'assistante RH, ce que l'hospice avait assumé. Un certificat de travail intermédiaire avait en outre été établi, en concours avec Mme A_____.

S'agissant du poste de contrôleuse au service des enquêtes, un entretien d'embauche puis un stage avaient eu lieu. Finalement, sa candidature n'avait pas été retenue, car elle ne possédait pas le permis de scooter qui était un prérequis.

L'hospice n'entendait pas réintégrer Mme A_____.

- 58) Le 20 août 2015, l'hospice a persisté dans ses conclusions.

La procédure de reclassement était conforme au droit. Elle avait duré sept mois et Mme A_____ avait rencontré la responsable RH à cinq reprises. L'intéressée avait omis d'informer cette dernière de sa postulation aux HUG, malgré les consignes qu'elle avait reçues.

Le poste de contrôleuse au service des enquêtes exigeait une forte compétence d'organisation des contrôles à effectuer. C'était précisément la compétence qui manquait à l'intéressée, laquelle n'avait quoi qu'il en soit à l'époque pas de permis de scooter.

- 59) Le 21 août 2015, Mme A_____ a également persisté dans ses conclusions.

La procédure de reclassement était viciée pour les motifs déjà évoquées. En outre, l'hospice n'aurait pas dû limiter ses recherches à des postes d'assistante administrative, mais aurait dû examiner d'autres fonctions correspondant à son profil. Elle maintenait avoir les qualités requises pour occuper le poste de contrôleuse.

- 60) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

- 61) Les 23 décembre 2015 et 19 janvier 2016, suite aux demandes du juge délégué, l'employeur lui a transmis les documents utiles permettant de vérifier que le directeur général et le directeur des ressources humaines de l'hospice étaient, en novembre 2014 déjà, compétents pour prononcer la fin des rapports de service d'un fonctionnaire.

- 62) Pour le reste, les arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

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

- 2) Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante et de la procédure préalable de reclassement.
- 3) Les relations entre l'hospice et son personnel sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (art. 23 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 - LHG - J 4 07). En tant que membre du personnel de l'hospice, la recourante est ainsi soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; art. 1 al. 1 let. f LPAC) et à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).
- 4) La recourante fait grief à l'hospice d'avoir résilié son contrat de travail en l'absence d'un motif fondé. Elle soutient avoir toujours correctement fait son travail, que l'insuffisance des prestations n'a pas été suffisamment documentée et que ses problèmes de santé n'ont pas été correctement pris en compte.
- 5) L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a 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), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit 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 (ATA/635/2014 du 19 août 2014 ; MGC 2006-2007/VI A 4529). 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 (ATA/635/2014 précité ; MGC 2005-2006/XI A 10420).
- 6) Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La juridiction de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).
- 7) En l'espèce, à teneur des pièces versées à la procédure, il n'est pas contesté que la recourante a toujours fait preuve d'une grande motivation, de rigueur et de précision dans son travail. Ses qualités humaines n'ont jamais été remises en

cause. Dès l'EAF0 du 14 janvier 2009, sa responsable d'alors a toutefois relevé que sa rigueur et sa précision ralentissait son travail, la qualité des prestations et le sens de l'organisation étant des compétences qui devaient être améliorées. Il était relevé qu'elle avait notamment accumulé du retard dans la gestion des frais médicaux de certains dossiers complexes. Dans sa réponse à cet EAF0, la recourante a contesté l'existence de tels problèmes. Lors de l'EAF0 du 15 juin 2011, tant la qualité des prestations que le sens de l'organisation ont été qualifiées de compétences adéquates. À cette occasion, il a néanmoins été relevé que la compétence relative à la synthèse devait être améliorée.

Lors d'un entretien du 11 septembre 2012 avec sa nouvelle responsable d'unité, cette dernière a signalé à la recourante, sur la base d'exemples précis, qu'elle avait de la difficulté à organiser son travail et à respecter les délais pour certaines tâches complexes. Ces lacunes ont à nouveau été mentionnées dans l'EAF0 du 18 septembre 2012, la recourante admettant à cette occasion qu'elle rencontrait depuis quelques mois des difficultés de concentration, lesquelles se ressentaient sur la qualité et l'organisation de son travail, et qu'elle avait mis de côté des tâches plus complexes.

Dans le bilan des acquis professionnels du 22 mars 2013, les appuis-métiers ont relevé que si la recourante disposait de bonnes connaissances de son activité, elle avait encore du mal à respecter certains délais.

Selon l'EAF0 du 14 mai 2013, la qualité des prestations et « la planification et le sens de l'organisation » demeuraient des compétences insuffisantes, sa responsable faisant notamment référence à des courriers rédigés dans des délais trop longs. Son agenda était presque vide et très peu de tâches étaient planifiées. Dans sa réponse, la recourante a souligné qu'elle était souvent dérangée. Elle a toutefois admis qu'elle devait mieux fixer ses plages horaires dans le calendrier.

Le dernier EAF0 du 26 juillet 2013 a mis en évidence les mêmes lacunes. Son agenda restait peu utilisé et plusieurs tâches, dont des courriers juridiques ou des demandes de remboursement, n'avaient pas été effectuées ou avec retard.

Il découle de ce qui précède que l'hospice a, et ce depuis 2009, plusieurs fois mis en évidence les problèmes de la recourante avec l'organisation de son travail, ses retards dans le traitement de certaines tâches ayant un effet négatif sur l'évaluation de la qualité de ses prestations.

- 8) S'agissant de ses problèmes de santé, la recourante estime qu'ils n'ont pas été suffisamment pris en compte.

Elle ne peut être suivie dans son argumentation. En effet, lors d'un entretien du 11 septembre 2012, sa responsable d'unité s'est inquiétée de son état de santé, ce dont elle a d'ailleurs informé une infirmière du SSPH. La recourante a, peu de

temps après, également pris contact avec cette infirmière. Dès le 1^{er} mars 2013, son temps de travail a été réduit, le médecin du travail ayant relevé, lors d'une séance du 27 février 2013 réunissant ce dernier, un responsable RH, la recourante et sa responsable d'unité, que cette mesure devrait avoir des effets positifs sur son travail. La recourante a ensuite rencontré le médecin du travail à deux reprises, les 23 avril et 12 septembre 2013.

Durant ses absences, des mesures ont été mises en place pour assurer le traitement de ses dossiers. La recourante ne met d'ailleurs en cause l'organisation mise en place par son employeur pour pallier ses absences qu'à deux seules occasions. Elle relève ainsi que sa charge de travail n'a pas immédiatement diminué après la diminution de son temps de travail et que, durant son hospitalisation en mars-avril 2013, elle n'a pas été remplacée de sorte que les dossiers se sont accumulés. S'agissant de la période qui a suivi la diminution de son temps de travail, l'employeur a indiqué, pièces à l'appui, que selon les statistiques, le nombre de dossiers dont la recourante avait la charge a diminué entre les mois de février et avril 2013, ce nombre étant au surplus inférieur au quota officiel. Pour les mois de mars-avril 2013, l'employeur a expliqué qu'une remplaçante avait été prévue, mais que cette dernière s'était trouvée également en arrêt maladie. Les anciens dossiers restés en attente avaient finalement été répartis entre collègues. À ce propos, il ressort du dossier que la recourante a pu compter sur des collègues compréhensifs et présents, son équipe se qualifiant elle-même de « soutenante ».

Enfin, il ne ressort pas du dossier que les problèmes de santé rencontrés par la recourante auraient diminué ses capacités à faire face à ses obligations professionnelles. Le médecin du travail a pour sa part indiqué, lors de la séance du 27 février 2013, qu'il n'y avait pas de contre-indication médicale en regard des objectifs professionnels fixés. Elle n'a pas fourni de certificats médicaux qui attesteraient du contraire.

- 9) La recourante se plaint d'avoir fait l'objet d'une surveillance rapprochée de la part de sa dernière responsable d'unité. Cette surveillance aurait été une source de stress supplémentaire pour elle.

Il est incontestable que la dernière responsable d'unité de la recourante a mis en place un suivi qui peut être qualifié de rapproché, s'agissant en particulier des EAFO et des objectifs à atteindre. Il ne ressort toutefois pas du dossier que ce suivi aurait eu pour autre but que d'aider la recourante à atteindre les objectifs qui lui étaient fixés, la recourante devant se soumettre, à l'instar de ses collègues, à des EAFO. À plusieurs reprises, cette responsable d'unité a proposé son aide ou son appui et des mesures spécifiques, dont des appuis-métier, ont toujours été prévues dans le cadre des EAFO. Si la recourante a mal interprété ou mal compris les démarches de sa responsable d'unité, il aurait été préférable qu'elle s'en

plaigne avant que ne soit entamée la procédure de licenciement, toute adaptation desdites mesures ne pouvant, à ce stade, plus être envisagée.

- 10) Au vu de ce qui précède, l'hospice était en droit de constater qu'il existait un motif fondé de résiliation des rapports de service et à mettre en place la procédure de reclassement. Ce grief sera en conséquence écarté.
- 11) La recourante fait ensuite grief à l'hospice d'avoir entrepris des démarches insuffisantes en vue de son reclassement. La procédure de reclassement serait en conséquence viciée.
- 12) Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 consid. 13b et les arrêts cités).

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation peut dans ce cas être abrogée (ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 9d ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

- 13) Dans le cas d'espèce, l'hospice a adressé le dossier de la recourante aux HUG, à l'IMAD et aux EPI. Il a également rapidement établi un certificat de travail intermédiaire et accepté que la recourante occupe un poste à 40 % en activité accessoire. L'employeur a par ailleurs financé sa formation d'assistante RH, après avoir également pris en charge son bilan de compétences au CEBIG.

Pendant la procédure de reclassement, que l'hospice a plusieurs fois accepté de prolonger, et qui a duré sept mois, la recourante a rencontré la responsable RH les 13 mai, 25 août et le 23 septembre 2014. L'employeur a par ailleurs toujours répondu aux diverses questions ou demandes de la recourante.

- 14) La recourante reproche à son employeur d'avoir limité ses recherches à des postes d'assistante administrative. Outre que cette fonction correspond à son profil professionnel, son curriculum vitae indiquant qu'elle a essentiellement exercé cette fonction tout au long de sa carrière, la recourante oublie qu'elle a validé la démarche de son employeur lors d'un entretien du 13 mai 2014. Le dossier transmis par l'hospice contenait par ailleurs le curriculum vitae de la recourante ainsi que son certificat de travail intermédiaire, documents qui mentionnaient l'ensemble des tâches qu'elle était en mesure d'appréhender au-delà de la seule fonction d'assistante administrative.

- 15) Elle reproche également à l'hospice de ne pas avoir donné suite à sa requête d'adresser son dossier à l'ensemble de l'administration cantonale. L'employeur a expliqué que l'OPE n'entrait plus en matière sur les demandes de reclassements soumises par l'hospice. Il a versé à la procédure la copie d'un courriel de l'OPE du 7 avril 2014, ce dernier confirmant qu'un membre du personnel de l'hospice ne pouvait pas être transféré à l'État et qu'il devait, en raison du statut d'établissement public autonome de l'hospice, démissionner de cette institution s'il entendait être engagé à l'État. L'hospice ne pouvant pas forcer l'OPE à accepter le dossier de la recourante, il ne peut dès lors pas lui être reproché de ne pas lui avoir transmis son dossier. Au demeurant, rien n'empêchait la recourante de répondre à une annonce publiée pour un poste disponible à l'État et de solliciter, le cas échéant, l'appui de la responsable RH de l'hospice.

- 16) La recourante relève en outre que son employeur aurait dû adresser son dossier à d'autres établissements publics autonomes qu'aux seuls HUG, IMAD et EPI. De manière lacunaire, l'hospice a expliqué avoir agi ainsi car il convenait de cibler les postes potentiels en fonction du profil de la recourante. Il n'a toutefois pas expliqué en quoi le profil de la recourante l'aurait empêché de s'adresser à d'autres établissements publics autonomes dans le but de multiplier les chances de réussite de la procédure de reclassement. Quoi qu'il en soit, cet éventuel manquement de l'employeur à ses obligations ne suffit pas pour qualifier cette procédure de viciée. En effet, comme cela vient d'être examiné, l'hospice a mis en œuvre plusieurs autres démarches pertinentes. En outre, la recourante a elle-même possiblement fait échouer une éventuelle possibilité de reclassement au sein des

HUG en ne suivant pas les recommandations de son employeur, lequel l'avait invitée à le tenir informé de ses démarches auprès de cette institution, ce qu'elle a omis de faire.

- 17) S'agissant enfin du poste de contrôleuse au service des enquêtes, il n'est pas contesté que la recourante a postulé d'elle-même, son employeur l'ayant ensuite intégrée au processus de recrutement. Elle a été reçue pour un entretien d'embauche et a effectué un stage au sein du service. Les parties divergent sur les motifs qui ont conduit le chef du service des enquêtes à ne pas retenir la candidature de la recourante. Pour l'hospice, des doutes sur ses aptitudes à conduire un scooter, à gérer la réaction des usagers ou encore à détecter des indices probants de fraudes étaient à l'origine de ce refus, la recourante expliquant que le motif évoqué était la crainte qu'elle ne puisse pas tenir le rythme des enquêtes. Chacun de ces motifs était suffisant pour refuser de lui octroyer le poste en question, le dossier ne contenant au surplus aucun élément laissant penser que la recourante aurait été admise dans le processus de recrutement pour les seuls besoins de la cause. Quoi qu'il en soit, le 30 octobre 2014, lorsque le chef du service des enquêtes a informé la recourante que sa candidature n'avait pas été retenue, elle n'était pas encore en possession d'un permis de conduire un scooter, mais seulement d'un permis d'élève conductrice. Dans la mesure où la possession d'un tel permis était exigée, il se justifiait pour ce seul motif, sans que cela soit choquant ou arbitraire, de ne pas retenir sa candidature.
- 18) Dès lors que la procédure de reclassement mise en place dans le cas d'espèce est conforme au droit, ce grief sera également écarté.
- 19) Au vu de ce qui précède, dans la mesure où la résiliation des rapports de service et la procédure de reclassement étaient conforme au droit et que l'hospice n'a pas fait un mauvais usage de son pouvoir d'appréciation, le recours sera rejeté et il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation de la recourante.
- 20) Vu l'issue de la procédure, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 9 janvier 2015 par Madame A_____ contre la décision de l'Hospice général du 24 novembre 2014 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Mme A_____ ;

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Emilie Conti, avocate de la recourante ainsi qu'à l'Hospice général.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :