RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/220/2021-FPUBL **ATA/942/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 14 septembre 2021

dans la cause

Mme A_____
représentée par Me Pierre Ochsner, avocat

contre

INSTITUTION GENEVOISE DE MAINTIEN À DOMICILE

EN FAIT

1) Dès le _____ 2018, Mme A_____, née le _____ 1977, a été engagée à l'Institution genevoise de maintien à domicile (ci-après : l'Imad), en tant que chargée d'information et communication, pour une durée déterminée de douze mois.

Dès le _____ 2018, elle a bénéficié d'un contrat de durée indéterminée à cette fonction.

2) Le 16 mai 2019, a eu lieu l'entretien d'évaluation à douze mois de Mme A_____, portant sur la période du 31 août 2018 au 15 mai 2019, effectuée par M. B_____, directeur de la direction des services partagés.

Selon le procès-verbal y relatif, sur les quatre objectifs fixés, deux avaient été atteints et deux autres modifiés. Les critères d'évaluation étaient jugés adéquats pour la fonction sous deux réserves. D'une part, si la qualité des prestations avait été généralement bonne, Mme A_____ manquait, concernant le rapport annuel, les textes, les discours et présentations, d'un regard critique sur la qualité des textes remis, « ce qui [pouvait] imposer un important travail de réécriture ou de révision de ceux-ci. À sa décharge pour l'édition 2017, ce projet lui [avait] été confié dès son arrivée, alors qu'elle n'avait qu'une connaissance limitée de l'institution ». D'autre part, l'organisation du travail était « de façon générale bien organisée, très rationnelle, ce qui lui permet[tait] de gérer les dossiers dont elle [était] responsable en respectant toujours ses délais ». Elle devait toutefois être « plus attentive au fait que l'organisation du travail [devait] également prendre en compte les contraintes de ses partenaires ou autres intervenants dans les projets. En outre, sa hiérarchie [avait] été surprise que celle-ci organise des vacances en début d'année – qui avaient été autorisée par l'ex-directeur du service – au moment où se [faisait] le travail sur le rapport annuel ». Au final, l'évaluation globale de Mme A_____ était bonne.

3) Le 1er juillet 2019, Mme C_____ a été nommée _____ du service de la communication de l'Imad.

Selon l'organigramme du mois de novembre 2019, celui-ci était alors rattaché à la direction des services partagés, dirigée par M. B_____.

4) Le 26 septembre 2019, a eu lieu l'« entretien de nomination » de Mme A_____, portant sur la période du 16 mai au 25 septembre 2019, effectué par Mme C_____.

Selon le procès-verbal y relatif, remis à l'intéressée le 30 septembre 2019, il était précisé que cette évaluation reposait sur les observations de Mme C_____

depuis son arrivée le 1er juillet 2019, soit trois mois d'activité. Sur les cinq objectifs fixés, un avait été modifié et un autre portant sur le « rapport annuel – organisation rétro-calendrier, mode de recueil des informations en continu » était partiellement atteint car « le rapport sera[it] entièrement finalisé en mars 2020 ». Les critères d'évaluation étaient considérés comme « adéquat pour la fonction », voire comme « point fort », à l'exception d'un aspect de celui portant sur le « comportement, coopération, communication » qui devait être en partie amélioré. Si Mme A_____ avait un comportement agréable envers ses interlocuteurs externes et internes, elle devait toutefois « être vigilante lorsqu'elle s'adress[ait] à sa hiérarchie et à ses collègues directs : son ton un peu professoral [pouvait] être source de tensions, avec sa hiérarchie directe et/ou avec ses collègues. Mme A_____ étant consciente de ce trait de personnalité, elle y sera[it] attentive ». Plusieurs objectifs devaient être atteints entre fin mars et fin septembre 2020. Son évaluation globale était bonne. Mme C_____ était favorable à sa nomination. Elle retenait notamment que « motivée, disponible et fiable, [Mme A_____] fai[sait] preuve d'un grand engagement, de bonne volonté et de conscience professionnelle pour contribuer au développement de la communication externe et interne de l'Imad. D'humeur égale, [Mme A_____] a[vait] de l'entregent et veill[ait] à entretenir de bonne relations avec ses pairs, ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques. Elle veiller[ait] à développer de nouvelles compétences, notamment en rédactionnel, que ce soit pour le print ou les supports digitaux ».

5) Par courriel du 11 décembre 2019, Mme C_____ est revenue vers les collaborateurs du service de la communication après leur avoir transmis le 10 décembre 2019 leurs nouveaux cahiers des charges.

La date d'entrée en vigueur de celui de Mme A_____, remplaçant celui du 1er février 2013, était prévue le 1er janvier 2020.

6) Par décision du 17 janvier [recte : décembre] 2019 de l'IMAD, déclarée exécutoire nonobstant recours, Mme D_____, directrice générale, et Mme C_____ ont informé Mme A_____ que sa nomination en qualité de fonctionnaire était reportée, compte tenu « de [son] transfert de direction en qualité de chargée d'information et communication au 19 décembre 2019, intervenant durant la deuxième année probatoire », conformément à l'art. 5A let. a du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01). La période probatoire de Mme A_____ était ainsi prolongée d'une année à compter du 1er janvier 2020, au terme de laquelle son dossier de nomination serait réexaminé.

7) Par pli du 23 décembre 2019, la direction des ressources humaines de l'IMAD (ci-après : DRH) a adressé à Mme A_____ une copie du procès-verbal d'évaluation du 26 septembre 2019, « remplaçant et annulant le formulaire

précédent transmis le 30 septembre 2019 ». La page 7 dudit document mentionnait désormais un avis défavorable à la nomination et « un changement de fonction ou transfert intervenant durant la deuxième année probatoire » comme motif de période de prolongation.

8) Par courrier du 17 janvier 2020, Mme A_____ a contesté auprès de Mme D_____ ce report de nomination.

Elle n'avait pas été transférée, ni n'avait changé de fonction. Le nouveau rattachement hiérarchique à la direction générale du service de la communication, indiqué au mois de décembre 2019, n'était pas constitutif d'un transfert. Ses évaluations avaient été jugées positives jusqu'alors. Le document relatif à son entretien d'évaluation du 26 septembre 2019, signé le 30 septembre 2019, faisait état d'un avis favorable à sa nomination. Le nouveau document qui lui avait été envoyé le 23 décembre 2019 faisait état d'un avis défavorable. Sa signature figurait bien sur la dernière page mais la numérotation des pages était incorrecte. La signature qu'elle avait apposée sur le premier document avait donc été utilisée sans son accord sur le deuxième formulaire, ce qui était inacceptable. Elle attendait des explications sur ces points et une décision formelle concernant sa nomination.

9) Le 31 janvier 2020, Mme D_____ et M. E_____, directeur adjoint des RH, ont refusé d'entrer en matière sur sa demande de reconsidération de la décision de report de nomination.

Le transfert du service de la communication sous la responsabilité hiérarchique de la direction générale dès le 1er janvier 2020 avait concerné tous les collaborateurs de celui-ci et impliqué une adaptation partielle des cahiers des charges des fonctions de chargé de communication. Il n'était pas anodin puisqu'il nécessitait la réactualisation des objectifs par la direction générale et la réponse par le service de la communication à de nouveaux enjeux stratégiques. Tous les collaborateurs engagés dès le 1er janvier 2018 et étant dans leur deuxième année probatoire voyaient leur nomination reportée d'une année supplémentaire à la suite de ce transfert. Les modifications apportées sur son formulaire d'évaluation ne lui avaient pas été soumises comme elle en avait été informée oralement à deux reprises, notamment lors de l'entrevue du 12 décembre 2019, en présence de ses collègues. Ils admettaient toutefois qu'il aurait été préférable de lui refaire signer le document à la suite de l'information orale, raison pour laquelle son formulaire d'évaluation avec la mention du transfert était annexé pour signature de sa part et à retourner.

10) a. Entre le 26 novembre 2019 et le 12 mai 2020, Mmes C_____ et A_____ ont échangé plusieurs courriels montrant l'insatisfaction de la première au sujet de plusieurs projets confiés à la seconde, soit notamment « le projet pilote de santé mentale » (des compléments indispensables manquaient et plusieurs corrections

avaient été nécessaires), un projet de publication d'une interview dans la newsletter de l'Imad rédigée de manière inadaptée par rapport au public concerné, une « campagne de sécurité des données » (certains points devaient être repris en raison du « style très différent du style Imad habituel » et devaient être améliorés ou présentaient des lacunes), le projet « étude de notoriété » (rappel de la nécessité d'avoir un suivi documenté en matière de devis pour un projet d'une telle importance ; plusieurs points étaient à modifier ou compléter pour que l'offre corresponde à l'attendu) et le rapport d'activité 2019 (absence de relecture du document).

b. Le 22 mai 2020, Mme C_____ a proposé à Mme A_____ une rencontre afin de faire le bilan sur le rapport d'activité 2019, en particulier sa décision de ne pas faire appel à un correcteur professionnel pour la relecture de ce document, ce qui aurait pu aboutir à la publication de chiffres erronés et incohérents.

c. À la suite de leur entretien du 26 mai 2020, Mme C_____ a confirmé à Mme A_____ par courriel du 27 mai 2020, qu'elle était devenue particulièrement attentive au suivi des dossiers en exerçant auprès de chacun de ses collaborateurs des contrôles qui pouvaient lui sembler astreignants. En regard du haut niveau de qualité attendu du service, celle des documents remis par Mme A_____ pour ses dossiers n'était pas suffisante. Mme C_____ ne lui faisait pas confiance à cet égard. Elles avaient convenu que le télétravail n'était pas idéal pour établir une communication fluide. Mme C_____ avait insisté sur le fait que Mme A_____ devait venir vers elle lorsqu'elle se trouvait en difficulté ou qu'elle ne comprenait pas quelque chose, qu'elle ne savait pas faire ou qu'il lui manquait des informations pour réaliser une tâche qu'elle lui avait confiée.

11) Par courriel du 4 juin 2020, Mme A_____ a remercié Mme C_____ pour leur échange du 26 mai 2020 qu'elle considérait comme constructif. Celui-ci avait été nécessaire « dans la remise à plat des tensions existantes qui s'étaient installées depuis le début de la crise ; il [avait] permis de clarifier le rôle et les responsabilités de chacune au sein du service […]. Lors de [leur] conversation, il [lui était] aussi apparu [qu'elles se] connaiss[aient] finalement peu, ce qui [avait] pu laisser place à des incompréhensions réciproques […]. En outre, comme [elle] l'avai[t] évoqué dans [son] mail du 19 mai, [elle] souhait[ait] parler avec [elle] d'attitudes [qu'elle] avai[t] ressenties comme agressives à [son] égard, [lui] donnant le sentiment de ne pas être respectée. [Elle avait] besoin d'un climat bienveillant pour pouvoir travailler au mieux. Il [était] clair que le contexte de crise et la rapide mise en place du télétravail constitu[ait] une situation particulière qui [pouvait] expliquer certaines attitudes [du côté de Mme C_____] comme du [sien] [… elle tenait] à [lui] proposer quelques pistes d'amélioration qui [lui] permettr[aient] d'une part, d'atteindre le niveau d'exigence attendu et d'autre part, de garantir une organisation efficiente de [son] travail au sein du service ». Ainsi, elle lui proposait « de mettre en place quelques pistes afin d'instaurer à nouveau

une collaboration harmonieuse ». Elle lui demandait de lui adresser de « brefs récapitulatifs de ses demandes », « d'instaurer une bilatérale régulière (1x/sem ou 1x/2 sem) », au cours de laquelle un temps d'échange serait prévu pour qu'elle puisse poser ses questions et faire des propositions.

12) Faisant suite à cet écrit, Mme C_____ a convoqué Mme A_____, par courriel du 11 juin 2020, à un entretien fixé le 17 juin 2020, en présence de M. E_____.

Ce dernier a résumé les sujets abordés à cette occasion dans un courriel adressé le 19 juin 2020 à Mme A_____. Il en ressortait que le courriel de celle-ci du 4 juin 2020 avait été jugé inadapté tant sur la forme que sur le fond. Ils avaient été « surpris de [son] positionnement dans [son] message, qui laiss[ait] à penser que l'organisation du service devrait s'adapter à [ses] besoins par le biais d'un management sur mesure et personnalisé ». Comme précisé lors de l'entretien du 26 mai 2020, « un suivi personnalisé à [son] intention afin de [l'] "aider" ou encore de "[l'] accompagner", comme [elle] le demand[ait], n'[était] pas envisageable […] – en tant que chargée de communication en classe 18 -, [elle devait] avoir les connaissances nécessaires pour pouvoir, par [elle-même], délivrer des documents d'une qualité suffisante en première version, tant sur la forme que sur le fond ». Ainsi, ils ne pouvaient pas proposer un accompagnement supplémentaire à celui mis en œuvre au sein de la direction de la communication. « Au terme de l'entretien, il [avait] été convenu qu'une évaluation [serait] effectuée [le 30 septembre 2020], afin de [lui] laisser le temps de prendre en compte les remarques effectuées et de pouvoir répondre aux attentes de [sa] hiérarchie […]. Les quatre objectifs suivants [devaient] être atteints dans ce délai :

- maîtriser les terminologies et concepts de base en communication pour acquérir plus d'autonomie et une meilleure compréhension des attentes de [l'Imad] dans les « livrables » ;

- améliorer la qualité en termes de contenu, en limitant les corrections de fond à deux allers-retours avec l'adjointe à la direction et la direction ;

- avoir une attitude correspondant à l'état d'esprit et la culture de [l'Imad] ;

- suivre les indications et consignes données par [sa] supérieure hiérarchique ».

13) Selon certificat médical du 18 juin 2020, Mme A_____ a été en incapacité de travail totale dès cette date. Cet arrêt maladie a été régulièrement prolongé jusqu'au 1er novembre 2020.

14) Par courrier du 24 juillet 2020, Mme C_____ et Mme F_____, responsable des RH, ont rappelé à Mme A_____ la nécessité de respecter la directive sur la gestion des absences (DIRV-DRH-002.V2 ; ci-après : la directive), entrée en vigueur le 1er juin 2018. En cas de « nouveau non-respect » de celle-ci,

son absence serait considérée comme injustifiée et pourrait faire l'objet d'un entretien de service et de sanctions disciplinaires.

Elle n'avait informé sa supérieure hiérarchique de son absence maladie du 18 juin 2020 que par courriel au lieu de l'appeler. Bien que Mme C_____ lui avait demandé le jour même de la contacter par téléphone pour lui donner de ses nouvelles, elle lui avait transmis, le soir-même, son certificat médical par courriel.

Le deuxième certificat médical avait été transmis à Mme C_____ par courriel le 1er juillet 2020, alors qu'elle lui avait demandé, avant son départ en vacances, selon son courriel du 23 juin 2020, de prendre contact par téléphone avec sa suppléante pour lui donner des nouvelles de l'évolution de son état de santé. Toutefois, en cas d'absence de longue durée, le collaborateur devait régulièrement prendre contact avec son supérieur hiérarchique, soit toutes les deux à quatre semaines. Depuis son absence initiale du 18 juin 2020, elle n'avait pas donné de ses nouvelles, hormis la transmission par courriels de ses certificats médicaux.

Si son absence maladie était derechef prolongée, elle devait respecter la directive. En cas de nouveau non-respect de celle-ci, son absence serait considérée comme non justifiée et pourrait faire l'objet d'un entretien de service et de sanctions disciplinaires. Ces principes facilitaient l'organisation du travail de Mme C_____ dans son équipe et garantissaient la continuité des prestations auprès des clients de l'Imad.

15) Par courrier du 27 août 2020, Mme A_____, par l'intermédiaire de son conseil, a sollicité la transmission de la base légale selon laquelle la directive avait été prise.

16) Le 1er octobre 2020, la DRH lui a transmis une copie de la directive, en rappelant les dispositions topiques en cas d'absence de longue durée. S'agissant du report de sa nomination, il était renvoyé à la décision du 17 décembre 2019 ayant acquis force de chose décidée et au courrier du 20 janvier 2020. Contrairement à ses allégations, c'était bien l'acte de transfert du service communication qui avait provoqué le report de sa nomination. La décision du 17 décembre 2019 n'avait aucun lien avec son évaluation à vingt mois.

17) Selon l'organigramme du mois d'octobre 2020, le service de la communication était dorénavant rattaché directement à la direction générale.

18) Le 9 octobre 2020, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service qui a eu lieu le 28 octobre 2020 en présence de son conseil, ainsi que de Mmes C_____ et F_____.

Selon le procès-verbal y relatif, l'intéressée avait été convoquée en raison de la non réalisation des conditions permettant sa nomination, soit pour : prestations

insuffisantes, objectifs non atteints, comportement ne correspondant pas à l'attendu institutionnel et absences. Si les faits étaient avérés, ceux-ci seraient constitutifs de manquements aux devoirs du personnel au sens des art. 20 (respect de l'intérêt de l'État), 21 (attitude générale) et 22 (exécution du travail) du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

Concernant l'insuffisance des prestations, d'une manière générale, Mme C_____ avait constaté que :

- « [Mme A_____] ne maîtris[ait] pas les concepts, les structurations et les articulations de base en communication ;

- la qualité de ses « livrables » [était] insuffisante dans le fond comme dans la forme (un manque de réflexion, de structure, de hiérarchisation et de trop nombreuses imprécisions avaient été maintes fois constatés) ;

- [Mme A_____] ne port[ait] pas un regard critique sur la qualité de ses livrables. Ceux-ci (plans de communication, notes de projets, textes) nécessitaient un important travail de hiérarchisation, de restructuration et de réécriture avec de trop nombreux allers et retours de corrections, sans pour autant qu'un travail de qualité suffisante soit finalement obtenu. Cela avait également été observé par [M. B_____] dans l'évaluation de [Mme A_____] à douze mois ».

Plusieurs exemples illustraient ces insuffisances, soit le plan de communication rédigé par Mme A_____ pour promouvoir un projet institutionnel autour de la santé mentale, le suivi de la production des vidéos « sécurité des données », l'enquête de notoriété et le rapport annuel 2019. Entre le 14 janvier et le 18 juin 2020, plusieurs courriels échangés entre Mme A_____ et Mme C_____ en attestaient.

Sur les cinq objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation du 26 septembre 2019, trois [sic] d'entre eux n'avaient pas été atteints, à savoir « participer proactivement et positivement à la réorganisation du service en favorisant le travail en responsabilité partagée et la collaboration active avec ses collègues ; produire des vidéos pour les supports de communication internes et externes en suivant la formation prévue en février 2020 ; contribuer à la refonte de la charte graphique et à son déploiement sur les supports print et digitaux pour une nouvelle identité graphique déployée sur les dépliants, affiches, flyers, bannières etc ; développer ses compétences rédactionnelles, pour le « print » et le « digital » (écriture web) en suivant une formation action mise en place par le centre de compétences et gestion des carrières ». Il n'était pas envisageable de faire suivre des formations à Mme A_____ pour lui permettre d'acquérir le niveau de

compétence exigé dans sa fonction. Ce niveau de base devait être acquis. Les nouveaux objectifs fixés lors de l'entretien du 17 juin 2020, à atteindre dans un délai de trois mois, n'avaient pu l'être en raison de son absence du 18 juin au 2 novembre 2020.

Quant au comportement ne correspondant pas à l'attendu institutionnel, il était constaté que Mme A_____ adoptait une « attitude hautaine et "professorale" » avec sa hiérarchie et ses collègues, ce qui pouvait être source de tensions et ne correspondait pas à l'état d'esprit et à la culture de l'Imad. Les courriels échangés les 19 mai 2020, 27 mai 2020 et 4 juin 2020 le démontraient.

Les absences de Mme A_____ totalisaient cent quarante et un jours au 2 novembre 2020. Les circonstances liées à l'absence maladie depuis le 18 juin 2020 interpellaient, celle-ci étant survenue le lendemain de l'entretien. Mme A_____ n'avait pas suivi la procédure de gestion des absences de l'institution.

Force était donc de constater qu'elle ne remplissait pas les conditions permettant d'envisager sa nomination, de sorte que l'Imad envisageait de mettre fin à ses rapports de service en raison de l'échec de la période probatoire.

Le conseil de Mme A_____ avait relevé qu'il n'existait pas de cahier des charges pour la fonction de chargé d'information et de communication, tandis qu'il tenait entre ses mains ledit document. Mme C_____ avait rappelé à Mme A_____ qu'elle avait connaissance des tâches qui lui étaient confiées, et de ce qui était attendu d'elle.

19) Par courrier du 29 octobre 2020, Mme A_____ a informé Mmes C_____ et F_____ qu'elle pourrait reprendre le travail dès le 2 novembre 2020. Le certificat médical en attestant était joint. Compte tenu des mesures de lutte contre la Covid-19, le télétravail était préférable. Afin d'éviter toute ambiguïté sur les tâches confiées, elle suggérait que les instructions qui lui seraient données se fassent par écrit.

20) Le 30 octobre 2020, Mmes C_____ et F_____ lui ont répondu que, conformément à la directive et la pratique de l'Imad, une visite médicale auprès du médecin du travail devait être effectuée avant toute reprise d'activité. Mme A_____ serait ainsi convoquée pour le 10 novembre 2020.

21) Le même jour, Mme A_____ a relevé que la directive prévoyait une visite médicale lorsque le certificat médical de reprise présentait des limitations fonctionnelles. Tel n'était pas son cas. Elle demandait quelles seraient les mesures d'accompagnement prévues.

22) Le 4 novembre 2020, Mmes C_____ et F_____ ont écrit à Mme A_____ que la pratique institutionnelle voulait que toute reprise de travail à la suite d'une

maladie de longue durée soit précédée d'une visite médicale auprès du médecin du travail. Vu la durée de son absence, cette mesure s'avérait nécessaire afin de préserver sa santé, en s'assurant notamment que le retour au travail se fasse dans les meilleures conditions possibles. À la suite de cette consultation, le médecin du travail pourrait se déterminer sur l'éventuelle nécessité de mettre en place une ou plusieurs mesures d'accompagnement.

23) Par courriel du 11 novembre 2020, Mme A_____ a relevé que la pratique institutionnelle était en contradiction avec la directive. Néanmoins, elle avait consulté le médecin du travail la veille et était à disposition pour reprendre le travail. Elle demandait ainsi quelles étaient les mesures d'accompagnement prévues pour son retour à son travail. Afin de préparer au mieux son retour, elle se rendrait à son travail l'après-midi même.

24) Le même jour, Mmes C_____ et F_____ ont confirmé à Mme A_____ que le médecin du travail avait validé sa reprise à 100 %, sans limitations particulières. Ainsi, elles accueilleraient l'intéressée en présentiel le 16 novembre 2020, entretien au cours duquel elles l'informeraient des changements organisationnels, structurels et opérationnels du service de la communication qui avaient eu lieu en son absence, des activités dont elle aurait la charge et des mesures de protection mises en place en raison de la crise sanitaire.

25) Le 19 novembre 2020, Mme A_____ a transmis à Mmes C_____ et F_____ ses déterminations sur l'entretien de service du 28 octobre 2020, et le procès-verbal y relatif dûment signé.

Si cet entretien avait comme objet sa nomination, la représentation de l'Imad n'avait pas été conforme à l'art. 5 al. 2 RTrait, car Mme F_____ n'était pas la supérieure hiérarchique de Mme C_____. Les griefs qui lui avaient été notifiés n'avaient pas été repris dans le courriel du 19 juin 2020, alors qu'elle avait été absente durant cette période. Ses trois évaluations, et non pas deux, avaient été jugées bonnes et donné lieu à une décision favorable pour sa nomination, jusqu'au courrier du 17 décembre 2019. Aucun cahier des charges ne lui avait toutefois été remis pour signature avant ou après cette décision. Seul un projet de cahier des charges lui avait été remis le 1er janvier 2020. La décision de prolonger sa période probatoire était donc illégale, de sorte qu'elle demandait la révocation de la décision du 17 décembre 2019 et sa nomination en qualité de fonctionnaire.

Les différents griefs formulés à son encontre étaient, de manière générale, contredits par ses précédentes évaluations. Le cahier des charges modifié ayant motivé sa non-nomination ne lui avait jamais été remis et elle s'était retrouvée face à Mme C_____ devant des instructions confuses ou contradictoires, raison pour laquelle elle lui avait adressé le courriel du 4 juin 2020. Il ne s'agissait pas d'une tentative de renverser les rapports hiérarchiques, mais plutôt de clarifier leurs relations professionnelles par des propositions concrètes. Elle n'avait pas été

absente jusqu'au 2 novembre 2020 mais jusqu'au 30 octobre 2020. Elle n'avait pas été en mesure d'appeler sa supérieure hiérarchique en raison de son état de santé. Des certificats médicaux avaient néanmoins été remis en temps utile lors de chaque période d'absence. Plusieurs contacts téléphoniques et un rendez-vous avaient eu lieu avec le médecin conseil de l'Imad. Selon la directive, il appartenait en réalité à Mme C_____ de maintenir le contact avec elle.

26) Par décision du 3 décembre 2020, déclarée exécutoire nonobstant recours, l'IMAD a résilié les rapports de service de Mme A_____ en se fondant sur les art. 20 al. 3 et 21 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), avec effet au 31 mars 2021 et en la libérant de son obligation de travailler. Le solde de vacances et d'heures supplémentaires non prises était inclus dans le délai de résiliation.

Si l'évaluation des vingt mois avait été jugée globalement bonne, sa nomination en tant que fonctionnaire était de la compétence unique de Mme D_____. La décision du 17 décembre 2019 n'était pas une « décision de non-nomination », mais une prolongation de période probatoire d'un an pour motif de transfert. L'évolution du service de la communication, initiée le 1er juillet 2019, avait abouti au transfert de celui-ci qui avait eu un impact organisationnel, structurel et stratégique, ayant conduit à un remaniement profond de l'organisation avec une redistribution des activités et une redéfinition des objectifs y relatifs. À la suite de ce transfert, Mme D_____ était devenue la supérieure hiérarchique de deuxième niveau de Mme A_____. La gestion de la crise sanitaire en lien avec la Covid-19 avait mobilisé et mobilisait encore une grande partie des effectifs du service, provoquant ainsi du retard dans la mise en œuvre des transformations découlant du transfert du service auprès de la direction générale. C'était la raison pour laquelle Mme A_____ ne possédait pas de cahier des charges actualisé, validé et signé, ces documents étant en cours de finalisation. Ce transfert intervenu au cours de la deuxième année de la période probatoire de Mme A_____ avait justifié la prolongation de celle-ci, conformément à l'art. 5A let. a RTrait. Ainsi, sa demande de « révocation », si elle devait être considérée comme telle, ne pourrait qu'être rejetée.

L'entretien du 17 juin 2020 avait principalement pour objet de traiter la qualité insuffisante de ses prestations constatée depuis le début de l'année 2020 et le ton employé dans son courriel du 4 juin 2020. Cet entretien avait permis de clarifier ce que l'institution attendait de sa part eu égard à sa potentielle nomination en fin de période probatoire. Il avait également permis de fixer clairement des objectifs à court et moyen terme, qu'elle n'avait pas été en mesure de remplir en raison de son arrêt-maladie. La chronologie entre ces deux éléments démontrait une profonde incompatibilité avec Mme C_____ et son incapacité à

entendre les critiques formulées par cette dernière à son encontre concernant la qualité de ses prestations, ainsi qu'une certaine difficulté à se remettre en question.

Mme A_____ se limitait pour l'essentiel à contester en bloc les constats d'insuffisance de prestation et de comportement inadéquat reprochés, en y opposant ses entretiens d'évaluation précédents. Cette approche n'était pas pertinente, dès lors que la procédure d'entretien de service était principalement fondée sur le constat d'une profonde détérioration de la qualité de ses prestations, de son comportement et de sa relation avec Mme C_____ depuis le début de l'année 2020.

Mme A_____ avait enfreint la directive en ne donnant aucune nouvelle par téléphone à Mme C_____ ou son adjointe au cours de son arrêt maladie, malgré le courrier qui lui avait été adressé le 24 juillet 2020.

En ces circonstances, il fallait retenir qu'elle ne serait pas en mesure de répondre aux attentes liées à sa fonction et aux besoins du service, à court, moyen ou long terme. En raison des mauvaises relations de travail constatées avec Mme C_____ et de l'absence de lien de confiance nécessaire, les chances de la collaboration future étaient nulles, ou, pour le moins, beaucoup trop maigres.

27) Par courrier du 7 décembre 2020, Mme A_____ a demandé un décompte de ses jours d'absence, ainsi que de ses vacances et heures supplémentaires, lesquelles ne pouvaient être incluses dans le délai de résiliation.

28) Le 17 décembre 2020, Mmes C_____ et F_____ lui ont transmis lesdits décomptes. Au 31 mars 2021, elle disposait d'un solde de 8,07 heures supplémentaires et de 28,25 jours de vacances non prises. Comme elle avait été libérée de son obligation de travailler depuis le 4 décembre 2020 et que son contrat prenait fin le 31 mars 2021, elle disposait du temps nécessaire pour prendre son solde de vacances et d'heures supplémentaires durant cette période, qui dépassait de dix-huit jours ouvrables le délai de résiliation légal de trois mois.

29) Par acte du 18 janvier 2021, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 3 décembre 2020, en concluant, principalement, à son annulation, à la révocation de la décision de report de nomination du 17 décembre 2019, à sa nomination en tant que fonctionnaire avec effet rétroactif au 8 janvier 2020, à sa réintégration à son poste de chargée d'information et de communication, ainsi qu'à la condamnation de l'Imad à lui payer son solde de vacances et d'heures supplémentaires. Subsidiairement, elle sollicitait le versement de la part de l'Imad, respectivement de l'État de Genève, d'une indemnité équivalente à douze mois de traitement, ou plus subsidiairement, à six mois de traitement. Le tout, « sous suite de frais et dépens ».

Il n'y avait pas eu de réorganisation motivant un transfert et justifiant une prolongation de la période probatoire, de sorte que celle-ci était nulle et devait être révoquée. Depuis janvier 2020, le service de communication répondait de la direction générale. Aucun nouveau cahier des charges n'avait été définitivement validé ni ne lui avait été soumis depuis le 1er janvier 2020. La direction générale n'établissait en rien qu'il y avait alors eu des changements majeurs pour le service de la communication. Elle-même n'avait pas changé de poste, ni de fonction, ni de supérieure hiérarchique directe. Elle aurait donc dû être nommée à la fin de sa première période probatoire de deux ans. Dès lors qu'elle avait ainsi obtenu le statut de fonctionnaire, l'Imad ne pouvait résilier ses rapports de service sans un motif fondé.

La résiliation de ses rapports de service était contraire au droit et ne reposait sur aucun motif fondé. Les griefs retenus contre elle étaient arbitraires.

Dans l'hypothèse où elle était toujours en période probatoire lors de la résiliation de ses rapports de service, l'Imad avait violé l'art. 5 al. 4 RTrait. Si ses prestations étaient insuffisantes, un délai aurait dû lui être laissé pour lui permettre d'améliorer les objectifs jugés non satisfaisants et en cas d'absence d'amélioration, lui proposer une nouvelle affectation. Si après l'entretien du 17 juin 2020, elle s'était vu notifier des objectifs à améliorer, elle n'avait pu y remédier pour des raisons de santé. Après avoir été convoquée à l'entretien de service du 28 octobre 2020, ses rapports de services avaient été résiliés le 3 décembre 2020, sans qu'aucune autre affectation ne lui ait été proposée.

Toutes ses évaluations avaient été jugées « bonnes » et la décision de nomination avait d'abord été favorable. Les griefs qui lui avaient été notifiés lors de l'entretien de service du 28 octobre 2020 n'avaient pas été mentionnés dans le courriel du 19 juin 2020. Il était impossible que ses prestations aient pu se dégrader durant son incapacité de travail. L'Imad ne lui avait pas laissé la possibilité d'atteindre les objectifs qui lui avaient été fixés le 17 juin 2020 et elle n'avait pas été réévaluée. L'Imad ne produisait aucun élément justifiant des prestations insuffisantes de sa part et fondait sa décision sur les seules déclarations de Mme C_____. Ses précédentes évaluations n'étaient pas prises en considération, ni les projets qu'elle avait réalisés avec succès.

Son courriel du 4 juin 2020 à Mme C_____ semblait être l'unique élément retenu à son encontre par sa hiérarchie afin de justifier un comportement « ne correspondant pas à l'attendu institutionnel ». Celui-ci, ayant pour seul objectif de clarifier leurs relations professionnelles, n'était pas une tentative de renverser les rapports hiérarchiques, mais de faire des propositions concrètes. La seule personne qui semblait lui reprocher un tel comportement était Mme C_____.

S'agissant du respect de la directive, elle n'était pas en mesure d'effectuer un appel à sa supérieure hiérarchique en raison de son état de santé. Des certificats

médicaux avaient été remis en temps et en heure lors de chaque période d'absence. Plusieurs contacts téléphoniques ainsi qu'un rendez-vous avaient eu lieu avec le médecin-conseil de l'Imad. Selon la directive précitée, il appartenait à Mme C_____ de prendre contact avec elle et non le contraire.

Compte tenu de la résiliation de ses rapports de service avec effet au 31 mars 2021, de son solde de vacances et d'heures supplémentaires, ainsi que de la période de crise actuelle, il ne pouvait être exigé d'elle de prendre ses congés pendant le préavis de trois mois. Son solde de vacances et d'heures supplémentaires devrait donc être compensé financièrement.

Pour étayer ses arguments, elle sollicitait l'audition de plusieurs témoins.

À l'appui de son recours, elle produisait plusieurs documents dont notamment :

- un procès-verbal, non signé, concernant un entretien d'évaluation du 25 avril 2018 portant sur la période du 9 janvier au 25 avril 2018, effectué par M. G_____, alors directeur de la communication. L'évaluation globale était excellente ;

- un cahier des charges pour le poste de chargée d'information et de communication dont l'entrée en vigueur était prévue le 1er janvier 2020, annulant et remplaçant celui du 1er février 2013 ;

- une liste des dossiers dont elle avait été responsable de 2018 à 2020 ;

- des échanges de courriels entre les 11 et 16 juin 2020 concernant le « plan de protection – affichage des capacités des espaces » attestant de la satisfaction du responsable du service concerné du travail qu'elle y avait effectué.

30) Dans sa réponse du 22 mars 2021, l'Imad a conclu au rejet du recours, en se réservant le droit de compléter ses écritures et de produire des pièces complémentaires.

Aucune évaluation n'avait eu lieu le 25 avril 2018. Le document produit par la recourante n'était apparemment qu'un projet d'évaluation, ne comportant aucune signature.

Compte tenu des faits exposés dans les écritures de cette procédure, des pièces produites par les parties, et du fait que la recourante avait déjà eu l'occasion de s'exprimer sur ceux-ci à plusieurs reprises, le dossier contenait tous les éléments pertinents sans que d'autres actes d'instruction ne soient nécessaires. Les bons rapports entretenus par Mme A_____ avec ses collègues du service de la communication, les membres du personnel en général et tout éventuel autre prestataire externe dont la recourante entendait se prévaloir n'étaient pas

pertinents, n'ayant aucun rapport avec les motifs l'ayant amené à résilier ses rapports de service. La requête d'actes d'instruction de la recourante devait donc être rejetée ou limitée à l'audition de Mme C_____ et la sienne.

Après le transfert du service de la communication, le volume de travail de la recourante et la qualité attendue de ses prestations avaient augmenté. L'organisation définitive du service de communication avait été arrêtée et présentée le 1er octobre 2020 à tous les collaborateurs, les effectifs ayant été progressivement augmentés. Compte tenu de ces éléments dénotant la profonde évolution du service de communication et des changements successifs de responsables hiérarchiques, la condition du transfert de l'art. 5A let. a RTrait était remplie et la décision de report de nomination du 17 décembre 2019 valide. Admettre le contraire contraindrait l'Imad à nommer une employée dans un contexte désormais très différent, dans lequel celle-ci n'aurait jamais pu être évaluée. Tous les employés en deuxième année probatoire du service de la communication étaient concernés par le transfert et allaient donc voir leurs périodes probatoires être prolongées d'un an, ce qui leur avait été communiqué le 12 décembre 2019. Le fait que la recourante n'ait pas à proprement parler changé de type de fonction était sans incidence, l'art. 5A let. a RTrait précisant qu'un transfert pouvait intervenir sans changement de fonction. Faute de recours, la décision de report de nomination du 17 décembre 2019 avait désormais acquis force de chose décidée. La recourante était donc une employée au moment de la résiliation des rapports de service intervenue par décision du 3 décembre 2020.

À cet égard, ses prestations avaient été jugées globalement bonnes lors de ses deux évaluations des 16 mai et 26 septembre 2019. La première évaluation avait été effectuée par M. B_____ en qualité de directeur du service de la communication ad interim et ayant pour première fonction d'être directeur des services partagés, qui disposait de peu de temps pour effectuer le suivi opérationnel des activités du service de communication. Il avait alors souligné que la qualité rédactionnelle des travaux soumis par la recourante était insuffisante et entraînait un important travail de révision ou de réécriture. Le regard critique qu'elle portait sur son travail était également insuffisant. La deuxième évaluation avait été effectuée par Mme C_____, moins d'un an après sa prise de fonction. Bien que Mme C_____ craignait alors de se montrer trop critique à l'égard de la recourante par peur de la démotiver ou de dégrader leurs relations de travail d'emblée, elle l'avait avertie, avec une certaine précaution, que le volume de ses prestations serait augmenté et qu'une amélioration de ses compétences était attendue. À la suite de cette évaluation, Mme C_____ avait pris soin de notifier à la recourante ses commentaires et critiques concernant la qualité des projets rendus, de manière à lui permettre de mieux saisir les attentes de l'institution à l'égard du poste de chargée d'information et de communication. La qualité des prestations de la recourante s'était toutefois révélée être insuffisante, sans qu'aucune amélioration ait pu être constatée à travers plusieurs projets. Ces

insuffisances de prestations successives avaient mené à l'entretien du 27 mai 2020. Dans son courriel du 4 juin 2020, la recourante avait montré une absence de remise en question et de regard critique sur la qualité de ses prestations et un problème de positionnement à l'égard de sa hiérarchie, ainsi qu'une mécompréhension des attentes et du niveau de qualité du travail attendu de tout chargé d'information et de communication. Ces raisons lui avaient à nouveau été expliquées le 17 juin 2020. À cette occasion, quatre objectifs correspondant aux fondamentaux de tout métier lié à la communication lui avaient été rappelés et devaient être atteints au 30 septembre 2020. La recourante ayant été en arrêt maladie du 18 juin au 30 octobre 2020, les objectifs fixés le17 juin 2020 n'avaient pas pu être atteints.

La recourante n'avait pas annoncé son absence de manière conforme à la directive. Elle s'était contentée de remettre en question le bien-fondé de celle-ci sans plus d'explications et n'avait pas donné suite aux compléments d'informations qui lui avaient été transmis par courrier du 1er octobre 2020. Mme C_____ était ainsi restée sans nouvelles de la recourante entre le 1er juin et le 30 octobre 2020. Les certificats médicaux produits durant cette période ne faisaient aucunement état d'une incapacité à prendre contact avec sa supérieure hiérarchique. En ces circonstances, Mme C_____ était dans l'incapacité d'anticiper et d'organiser le retour au travail de la recourante, annoncé le 29 octobre 2020 pour le 2 novembre 2020.

Le déroulement de la procédure d'entretien de service avait respecté toutes les prescriptions légales, en particulier le droit d'être entendue de la recourante. Le procès-verbal d'entretien de service détaillé et un bordereau de vingt pièces lui avaient été transmis. L'art. 5 RTrait n'était applicable que dans les cas d'évaluation des prestations à trois, douze ou vingt mois jugées insuffisantes. Ses prestations ayant été jugées globalement bonnes au moment des deux entretiens d'évaluation des 16 mai et 26 septembre 2019, l'art. 5 RTrait n'était pas applicable.

S'il devait être retenu que la période probatoire n'avait pas été valablement reportée, tous les éléments précités étaient également constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC. Les relations entre la recourante et sa supérieure hiérarchique s'étaient tellement dégradées que le maintien des rapports de service se révélait être impossible.

La recourante ayant été libérée de son obligation de travailler à compter du 3 décembre 2020 jusqu'à la fin de ses rapports de service le 31 mars 2021, elle était tenue, selon l'art. 30 al. 2 RPAC, de compenser un total de 29,25 jours de vacances et heures supplémentaires sur les 81 jours ouvrables de cette période, ce qui représentait un taux de 36,1 % admissible au regard de la jurisprudence en la matière.

31) Dans sa réplique du 21 mai 2021, la recourante a persisté dans ses conclusions et précédents développements.

L'intimée reconnaissait l'avoir informée, ainsi que deux autres collègues, le 12 décembre 2019, de la prolongation de leur période probatoire. Celle-ci était intervenue après son évaluation du 26 septembre 2019 se prononçant favorablement à sa nomination. Si un nouvel organigramme relatif au transfert du service de la communication avait été présenté aux collaborateurs le 26 septembre 2019 déjà, il fallait se demander pourquoi l'intimée s'était prononcée favorablement à sa nomination lors de son évaluation du même jour. Jusqu'à la résiliation de ses rapports de service et à la fin de son obligation de travailler, ses collègues et elle n'avaient pas reçu de nouveau cahier des charges. Considérer cette situation comme un transfert alors que rien n'avait changé dans le cahier des charges des collaborateurs, qui faisaient le même travail, s'apparentait à une solution de facilité pour pouvoir mettre fin aux rapports de service, ce qui ne pouvait être toléré.

Il était étonnant que l'intimée remette désormais en cause l'évaluation du 25 avril 2018, puisqu'elle avait été engagée pour une durée indéterminée dès le 1er août 2018.

Les remarques soulevées par l'intimée et les objectifs fixés par elle ne signifiaient pas que son évaluation était mauvaise.

L'intimée n'avait pas jugé nécessaire de lui soumettre une nouvelle fois le procès-verbal d'évaluation pour signature, alors que la modification portant sur sa nomination n'avait été soumise à aucune des parties concernées. Il était surprenant que l'intimée admette l'absence de signatures dans ce cas, mais cherche à exclure son premier procès-verbal d'évaluation pour ce même motif.

La relecture et l'approbation du rapport annuel de l'année 2019 était sous la responsabilité de Mme C_____.

Durant son arrêt maladie, elle avait été en contact régulier avec Mme C_____ au moyen de plusieurs courriels pour la période de juin à août 2020. Celle-ci était informée de son état de santé. Le ton des échanges était courtois. Pour la période de septembre à octobre 2020, son état de santé ne lui permettait pas de contacter sa hiérarchie.

Contrairement à ce que prétendait l'intimée, les actes d'instruction sollicités permettaient de démontrer ses bonnes capacités de travail et son comportement avec ses collègues et sa hiérarchie, ainsi que de comprendre pourquoi les relations entre Mme C_____ et elle s'étaient compliquées.

Étaient joints les documents suivants :

- un échange de courriels du 18 juin 2020 avec Mme C_____, dans lequel Mme A_____ lui annonçait être malade ;

- deux échanges de courriels des 28 juillet et 31 août 2020 avec Mme C_____, dans lequel Mme A_____ lui transmettait ses certificats médicaux ;

- un courriel du 1er octobre 2020 à la direction générale de l'Imad, transmettant son certificat médical ;

- une attestation du 15 avril 2021 de la Dresse H_____, indiquant que Mme A_____ « n'était pas en mesure de contacter sa hiérarchie pendant son arrêt maladie en septembre et octobre 2020 ».

32) Le 9 juin 2021, l'Imad a dupliqué spontanément, en maintenant sa position et ses conclusions.

Le fait que Mme C_____ s'était dite favorable à la nomination de la recourante n'était pas pertinent. L'avis donné à vingt mois de rapports de service par les supérieurs hiérarchiques quant à la nomination du membre du personnel concerné n'était que consultatif et ne liait aucunement Mme D_____ dans l'exercice de sa compétence décisionnelle.

Bien que son évaluation du 26 septembre 2019 avait été jugée globalement bonne, elle avait été informée de la réorganisation du service communication et des implications de ce transfert sur son travail ainsi que du fait qu'un développement de ses compétences rédactionnelles était attendu.

Du fait qu'elle considérait que seul le document d'évaluation du 26 septembre 2019 faisait foi, il ne pouvait en être déduit qu'elle n'accordait pas d'importance à ce que lesdits documents soient dûment signés par toutes les parties.

La recourante démontrait n'avoir pas réellement compris son rôle en qualité de chargée d'information et de communication, ainsi que le degré d'autonomie attendu de sa fonction. La tentative de la recourante de s'exonérer de toute responsabilité au sujet du rapport annuel 2019 ne pouvait convaincre alors que l'erreur commise était grave. L'attitude adoptée par la recourante devait être considérée comme un élément supplémentaire permettant de retenir que la poursuite des rapports de service était impossible.

S'agissant du courriel du 4 juin 2020, la recourante feignait de confondre la différence entre le fait de solliciter Mme C_____ de manière spontanée en cas de problème rencontré dans le cadre de son travail et exiger d'elle un suivi et un management sur mesure, répondant à des conditions qu'elle fixait elle-même, procédant ainsi par une inversion des rôles.

S'il n'était pas contesté que la recourante avait transmis à son employeur les certificats médicaux justifiant son arrêt de travail, l'intéressée n'avait en revanche aucunement pris contact téléphonique avec Mme C_____ au cours de son arrêt de travail de longue durée afin de tenir cette dernière au courant de l'évolution de son état de santé. Elle remettait un certificat médical daté du 15 avril 2021, censé justifier huit mois plus tard, qu'elle n'avait pas pris contact avec Mme C_____ aux mois de septembre et octobre 2020. Elle contestait ce certificat médical, produit tardivement dans le cadre de cette procédure, alors que les certificats médicaux des 27 août et 30 septembre 2020 ne précisaient aucunement que la recourante n'était pas en mesure de prendre contact avec sa hiérarchie à l'époque des faits.

Était joint un extrait du règlement relatif aux compétences et signatures, entré en vigueur le 29 novembre 2018 (REG-imad-003), dont il ressortait que pour la nomination et la prolongation de la période probatoire, seul le directeur général était compétent.

33) La recourante n'ayant pas eu d'observations complémentaires à formuler, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

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) À titre liminaire, dans son acte de recours du 18 janvier 2021, la recourante sollicite l'audition de plusieurs témoins, ainsi que celle des parties, afin d'étayer ses allégués.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves pertinentes quant aux faits de nature à influer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 du 14 juin 2021 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 précité consid. 4.1).

b. En l'espèce, l'intéressée a été entendue à plusieurs reprises par sa hiérarchie, à tout le moins lors des entretiens des 17 juin et 28 octobre 2020, lesquels ont fait l'objet respectivement d'un résumé et d'un procès-verbal. Elle a également pu faire valoir ses observations par écrit à ces occasions, lesquelles figurent à son dossier versé à la présente procédure par l'intimée.

Au cours de la procédure de recours, les deux parties ont à nouveau pu s'exprimer à plusieurs reprises par écrit en produisant de nouvelles pièces. Dans ce contexte, il apparaît que la chambre de céans dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en connaissance de cause, sans qu'il soit nécessaire de procéder aux auditions sollicitées. Ces dernières n'apporteraient au surplus pas d'éléments déterminants in casu, vu la nature des reproches formulés à l'endroit de la recourante, ayant principalement trait à la qualité de son travail.

Par conséquent, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires.

3) Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de l'intimée du 3 décembre 2020 de résilier les rapports de service de la recourante avec effet au 31 mars 2021, en libérant l'intéressée de son obligation de travailler et incluant son solde de vacances et d'heures supplémentaires non prises dans le délai de résiliation.

4) a. Aux termes de l'art. 61 LPA, le recours peut être formé : a) pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation ; b) pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

b. La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

5) Dans un premier grief, la recourante, demandant la révocation de la décision de report de nomination du 17 décembre 2019 et sa nomination en tant que fonctionnaire avec effet rétroactif au 8 janvier 2020, invoque l'absence de réorganisation motivant un transfert et justifiant une prolongation de la période probatoire.

a. Les décisions administratives peuvent être remises en cause dans un certain délai par les moyens de droit contentieux (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 417, n. 1'247, et p. 476 n. 1'414), soit par la voie du recours ou de l'opposition.

Elles peuvent être reconsidérées par l'autorité décisionnaire pendant le délai de recours et pendant une partie de la procédure contentieuse (Thierry

TANQUEREL, op. cit., p. 476 n. 1'414). Cette situation, en droit genevois, est réglée par l'art. 67 al. 2 LPA, lequel autorise l'autorité décisionnaire, en cours de procédure, à reconsidérer ou retirer sa décision.

b. Lorsqu'une décision est entrée en force, elle peut tout de même être reconsidérée par l'autorité, mais ceci à des conditions restrictives afin d'assurer la sécurité du droit. Hormis les cas dans lesquels une décision peut ou doit être révoquée, un administré a la faculté de s'adresser à l'autorité décisionnaire pour lui demander de l'annuler ou de la modifier (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 476 n. 1'415). Une telle faculté ne lui permet cependant pas, alors que sa situation a été réglée par une décision entrée en force de la remettre continuellement en question (ATF 136 II 177). Dès lors, il n'a aucun droit à ce que l'autorité entre en matière sur sa demande, sauf si une telle obligation résulte de la loi (ATF 120 1b 42 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 477 n. 1'417).

En droit genevois, l'obligation de reconsidération d'une décision par l'autorité qui l'a prise est réglée à l'art. 48 LPA.

Selon l'art. 48 al. 1 LPA, les demandes en reconsidération de décisions prises par les autorités administratives sont recevables lorsqu'un motif de révision au sens de l'art. 80 let. a et b LPA existe (let. a) ou, alternativement, lorsque les circonstances se sont modifiées dans une mesure notable depuis la première décision (let. b).

Aux termes de l'art. 80 let. a à b LPA, il y a lieu à révision d'une décision judiciaire lorsque dans une affaire réglée par une décision définitive, il apparaît que la décision a été influencée par un crime ou un délit établi par une procédure pénale ou d'une autre manière (let. a) ou qu'il existe des faits ou des moyens de preuve nouveaux et importants que le recourant ne pouvait connaître ou invoquer dans la procédure précédente (let. b).

Saisie d'une demande de reconsidération, l'autorité examine préalablement si les conditions de l'art. 48 LPA sont réalisées. Si tel n'est pas le cas, elle rend une décision de refus d'entrer en matière qui peut faire l'objet d'un recours dont le seul objet est de contrôler la bonne application de cette disposition (ATF 117 V 8 consid. 2 ; 109 Ib 246 consid 4a ; Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 480 n. 1'430).

c. Selon l'art. 29a Cst., toute personne a le droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire, sauf exceptions prévues dans une loi par la Confédération ou les cantons. Il doit s'agir d'un tribunal compétent, impartial et indépendant (art. 30 al. 1 Cst.).

Le Tribunal fédéral admet depuis 1877 que le droit d'obtenir justice est un droit fondamental ancré dans la constitution (ATF 3 425 ; Andreas AUER/Giorgio

MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, 3ème éd. volume II, 2013, p. 564, n°1212).

L'art. 29a Cst. poursuit le but de soumettre les actes de l'administration à un contrôle juridictionnel pour permettre au particulier de pouvoir saisir une autorité indépendante en étant assuré de bénéficier de certaines garanties procédurales (ATF 130 I 312 consid. 4.2). En particulier, il confère à chaque justiciable le droit de se prévaloir des recours judiciaires existants (Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, op. cit., p. 565 n. 1'216). Les voies de droit à sa disposition doivent lui permettre de soumettre sa cause à un juge investi d'un pouvoir d'examen entier (Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, op. cit., p. 567 n. 1'220). La garantie conférée par l'art. 29a Cst. interdit à l'autorité judiciaire saisie d'une requête, de ne pas la traiter (Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, p. 572 n. 1'232).

d. Le recours est formé par écrit et adressé à la juridiction administrative appelée à en connaître (art. 64 al. 1 LPA). Si celui-ci est adressé à une autorité incompétente, il est transmis d'office à la juridiction administrative compétente et le recourant en est averti. L'acte est réputé déposé à la date à laquelle il a été adressé à la première autorité (art. 64 al. 2 LPA). Selon la jurisprudence, il faut entendre par « autorité incompétente », soumise à l'obligation de transmission, toute autorité fédérale, cantonale ou communale, indépendamment de point de savoir si celle à qui l'on s'adresse se trouve dans un rapport direct avec l'affaire en cause (ATF 97 I 852 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_885/2009 du 1er février 2010). Sont réservés les cas où l'acte a été mal adressé de manière abusive (ATF 111 V 406 consid. 2 ; ATA/324/2018 du 10 avril 2018 consid. 7 ; ATA/715/2016 du 23 août 2016 consid. 2b).

Sont réputées autorités administratives au sens de l'art. 1 LPA, les institutions, corporations et établissements de droit public (art. 5 let. e LPA).

L'Imad, de droit public, assure des prestations pour le maintien à domicile et l'autonomie des personnes (art. 174A al. 1 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 - Cst-GE - A 2 00).

e. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aujourd'hui aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4). Par ailleurs, la jurisprudence a tiré du principe de la bonne foi et de l'interdiction du formalisme excessif le devoir qui s'impose à l'administration, dans certaines circonstances, d'informer d'office le justiciable qui commet ou s'apprête à commettre un vice de procédure, à condition que celui-ci soit aisément reconnaissable et qu'il puisse être réparé à

temps, le cas échéant dans un bref délai (ATF 125 I 166 consid. 3a ; 124 II 265 consid. 4a et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_39/2013 du 11 mars 2013 consid. 2.1 et 2.3 ; 2C_165/2012 du 29 mai 2012 consid. 5.1 ; ATA/557/2014 du 17 juillet 2014 consid. 5).

f. En l'occurrence, la chambre administrative constate que la recourante s'est opposée le 17 janvier 2020 à la décision de l'intimée de reporter sa nomination en qualité de fonctionnaire, en raison de la prolongation de sa période probatoire, qui lui a été envoyée le 17 décembre 2019 et non pas le 17 janvier 2019 tel qu'erronément indiqué. Agissant sans l'assistance d'un mandataire, elle a adressé ce courrier, susceptible de valoir recours, non pas à l'instance de recours désignée dans ladite décision, mais à l'autorité décisionnaire. Elle a toutefois agi dans le délai légal de trente jours de l'art. 62 al. 1 et. a LPA, compte tenu de la suspension des délais entre le 18 décembre au 2 janvier inclusivement découlant de l'art. 63 LPA.

La direction générale de l'Imad n'a toutefois pas transmis ce courrier à la chambre de céans, mais l'a traité comme une demande de reconsidération sur laquelle elle a refusé d'entrer en matière le 31 janvier 2020. Dans le cadre de la présente procédure, l'intimée fait ainsi valoir que la décision précitée du 17 décembre 2019 ne saurait désormais être contestée, puisqu'elle serait entrée en force de chose décidée, faute de recours.

Toutefois, en ne transmettant pas le courrier du 17 janvier 2020 à la chambre de céans afin qu'elle le traite comme un recours, l'intimée, considérée comme une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA, a violé les bases légales susrappelées.

En ces circonstances, il convient d'examiner le recours sur ce point, soit de savoir si l'intimée pouvait valablement refuser de nommer la recourante comme fonctionnaire dès le 1er janvier 2020 en prolongeant sa période probatoire d'une année pour cause de transfert au sens de l'art. 5A let. a RTrait.

6) a. Aux termes de l'art. 45 RPAC, peut être nommée fonctionnaire toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui a en règle générale occupé un emploi au sein de l'administration cantonale durant deux ans (let. a).

La nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC).

La période probatoire de deux ans peut être prolongée d'un an au maximum en cas de changement de fonction ainsi qu'en cas de transfert, lié ou non à un changement de fonction, intervenant durant la deuxième année probatoire (art. 5A let. a RTrait).

b. En l'espèce, la décision de prolongation de la période probatoire litigieuse repose précisément sur ce motif, l'intimée ayant retenu que le transfert de direction en qualité de chargée d'information et communication au 19 décembre 2019 était intervenu durant la deuxième année probatoire.

Si la recourante remet en cause tout transfert ou changement de fonction, elle ne contredit pas le fait que le service de la communication ait changé de rattachement hiérarchique, ayant impliqué une modification de son organisation. Elle se contente d'alléguer une absence de changement de fonction. À cet égard, bien qu'elle se prévale du défaut de signature d'un nouveau cahier des charges, elle ne conteste pas non plus qu'une séance d'information des collaborateurs au sujet des changements induits par la réorganisation du service de la communication ait eu lieu le 12 décembre 2019 ni que, dans ce contexte, un nouveau cahier des charges lui ait effectivement été remis. Elle était d'ailleurs en possession dudit document lors de l'entretien de service du 28 octobre 2020. Au demeurant, l'intéressée n'allègue pas que, contrairement à ce qu'indique l'intimée, tous les collaborateurs se trouvant, comme elle, en cours de période probatoire, ont vu celle-ci prolongée d'un an.

Cela étant, il faut admettre que le mode de procéder de l'intimée consistant à changer le préavis contenu dans le formulaire d'évaluation de la recourante sans lui soumettre à nouveau pour signature est discutable – ce que l'intimée a admis. Toutefois, il n'en demeure pas moins que la recourante en avait été informée lors de la séance du 12 décembre 2019, au même titre que ses autres collègues. De plus, un préavis favorable de sa supérieure hiérarchique directe ne constituait encore pas une assurance d'obtenir une telle nomination, dès lors que le pouvoir de la prononcer relevait uniquement de la compétence de la direction générale.

À cela s'ajoute que la recourante n'a pas donné de suite au courrier du 31 janvier 2020 de l'intimée, par lequel celle-ci refusait d'entrer en matière sur sa demande de reconsidérer son report de nomination. Ce n'est qu'à la suite de la décision de résiliation de ses rapports de service du 3 décembre 2020 qu'elle a derechef contesté ce point.

Au vu de ce qui précède, l'intimée était fondée à considérer que le transfert du service de la communication, impliquant une réorganisation de celui-ci et de nouveaux enjeux stratégiques, nécessitant la mise à jour des collaborateurs, constituait effectivement un transfert au sens de l'art. 5A let. a RTrait, justifiant une prolongation de la période probatoire de la recourante d'une année.

Ce grief doit donc être écarté.

7) Dans un second grief, la recourante fait valoir que la résiliation de ses rapports de service est contraire au droit et ne repose sur aucun motif fondé, les motifs retenus contre elle étant arbitraires.

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

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

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

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

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

d. En l’espèce, la recourante soutient que la décision litigieuse ne repose sur aucun élément objectif et que les reproches avancés sont infondés, étant donné que son travail a toujours donné satisfaction.

S'il ressort certes des formulaires d'entretiens d'évaluation de la recourante, notamment ceux des 16 mai et 26 septembre 2019 après respectivement douze et vingt mois d'activité une bonne appréciation globale, il n'en demeure pas moins que ces documents mentionnent des points à améliorer par l'intéressée, en particulier son regard critique sur la qualité de ses textes, être attentive à l'organisation du service de la communication ainsi qu'au ton adopté dans le cadre de ses échanges avec sa hiérarchie et ses collègues. À cet égard, la question de savoir si le formulaire d'évaluation du 25 avril 2018 doit être pris en compte ou non peut souffrir de demeurer indécise, dans la mesure où il s'agissait de l'évaluation la plus ancienne et où il n'est pas contesté que les évaluations globales de la recourante lors de ses évaluations étaient bonnes. En revanche, les échanges de courriels entre celle-ci et sa supérieure hiérarchique entre le 26 novembre 2019 et 12 mai 2020 ont également mis en exergue diverses lacunes dans le travail présenté par l'intéressée nécessitant de nombreuses corrections et vérifications de la part de Mme C_____. Ces constats ont pu être effectués à l'occasion de plusieurs projets, précisément détaillés, sur lesquels la recourante a travaillé. Ceux-ci ont d'ailleurs abouti aux entretiens des 26 mai et 17 juin 2020, au cours desquels il lui a été rappelé qu'un suivi personnalisé ne pouvait être mis en place en sa faveur, dans la mesure où il s'agissait des compétences de base attendues d'une chargée d'information et communication. Des objectifs, de même qu'un délai au mois de septembre 2020 pour les atteindre, ont alors été fixés à la recourante afin d'améliorer la qualité de son travail. Ayant été en arrêt maladie dès le 18 juin 2020 jusqu'au 30 octobre 2020, la recourante n'a pas pu y satisfaire.

Dans ce contexte, un nouvel entretien, dit « entretien de service », a eu lieu le 28 octobre 2020, lors duquel l'intéressée était assistée de son conseil. Selon le procès-verbal y relatif, cet entretien reprend les reproches formulés précédemment, ainsi que la non-réalisation des cinq objectifs fixés et le non-respect de la directive. Il en ressort que la recourante n'a effectivement pas été en mesure de remplir les exigences liées à sa fonction durant la période qui lui avait été impartie à cet effet. La recourante a pu s'exprimer tant par oral que par écrit dans ses observations ultérieures du 19 novembre 2020.

En outre, ce n'est que le 29 octobre 2020, soit le lendemain dudit entretien de service, que la recourante a informé l'intimée être en mesure de reprendre son travail dès le 1er novembre 2020 à temps complet. Sur ce point, il peut être observé que si elle a été mise en arrêt maladie dès le 18 juin 2020, soit subséquemment à l'entretien du 17 juin 2020, elle a retrouvé une capacité de travail entière immédiatement après son entretien de service, alors qu'elle demeurait dans l'incapacité de contacter sa supérieure hiérarchique pendant son arrêt maladie en septembre et octobre 2020, selon le certificat médical du 15 avril 2021. Or, contrairement aux allégations de la recourante, s'il appartenait à sa supérieure hiérarchique de prendre régulièrement de ses nouvelles, il reste qu'elle avait elle-même pour obligation de la prévenir de son état de santé par téléphone,

ce qu'elle n'a pas fait, en dépit de relances en ce sens, étant relevé que rien n'atteste qu'elle était dans l'incapacité de contacter par téléphone sa supérieure hiérarchique entre le 18 juin et le 31 août 2020.

Compte tenu de ce qui précède, il apparaît que la recourante n'a pas su s'adapter à l'évolution du service communication, mise en place dès la fin de l'année 2019. Le fait qu'elle produise un échange de courriels concernant la satisfaction d'un responsable de service concernant « le plan de protection – affichage des capacités des espaces », entre le 11 et 16 juin 2020, ne suffit pas à contrebalancer l'ensemble des corrections apportées à plusieurs projets durant les mois précédents. Ceci sans compter le fait que ledit échange de courriels est intervenu juste avant l'entretien du 17 juin 2020, lequel faisait suite au courriel de la recourante à sa supérieure hiérarchique du 4 juin 2020. Si le ton employé dans celui-ci n'est a priori pas choquant, il n'en demeure pas moins déplacé, dans la mesure où l'intéressée explique à Mme C_____ comment cette dernière doit se comporter avec elle pour lui permettre d'effectuer convenablement son travail, après avoir reconnu l'existence de tensions entre elles.

Ainsi, malgré ce que soutient la recourante, il existait plusieurs motifs, connus de sa part et dûment constatés, qui justifiaient la résiliation des rapports de service. L'intimée, qui disposait d'une liberté d'appréciation étendue en la matière, n'a dès lors pas abusé de son pouvoir d'appréciation en résiliant ses rapports de service.

Ce faisant, elle n'a pas non plus contrevenu au principe de la proportionnalité, dès lors qu'au regard des manquements constatés, aucune autre mesure n'était envisageable, étant précisé que la possibilité d'améliorer ses prestations lui avait été offerte à la suite de l'entretien du 17 juin 2020.

8) La résiliation des rapports de service étant conforme au droit, les conclusions en réintégration et en indemnisation seront écartées.

9) Finalement, la recourante considère que son solde de vacances et d'heures supplémentaires doit être compensé financièrement. Vu la résiliation de ses rapports de service avec effet au 31 mars 2021 et la période de crise liée à la Covid-19, il ne pouvait être exigé d'elle de prendre ses congés pendant le délai de résiliation.

a. Les membres du personnel âgés de plus de vingt ans révolus ont droit à une période de vacances annuelle de cinq semaines (art. 27 al. 1 let. a RPAC). Chaque jour de vacances correspond à un jour de travail (art. 27 al. 3 RPAC). L'exercice vacances correspond à l'année civile (art. 27 al. 4 RPAC). Les membres du personnel qui n'ont été qu'une partie de l'année au service de l'État ont droit à des vacances annuelles proportionnelles à la durée de leur activité (art. 27 al. 5

RPAC). Tant que durent les rapports de service, il est interdit de remplacer les vacances par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 30 al. 2 RPAC).

La chambre de céans a déjà retenu que si une recourante n'avait pas été libérée de son obligation de travailler, elle aurait dû prendre son solde de vacances durant cette période, conformément à l'art. 30 al. 2 LPAC. Il n'y avait ainsi aucune raison de la placer dans une meilleure situation du fait qu'elle avait été libérée de son obligation de travailler (ATA/1190/2017 du 22 août 2017 consid. 12 et la référence citée).

b. En l'occurrence, par décision du 3 décembre 2020, la recourante a été licenciée avec libération de son obligation de travailler pour le 31 mars 2021. Elle a ainsi disposé de plus de trois mois de délai de congé. Conformément aux bases légales et à la jurisprudence susrappelées, elle aurait dû prendre le solde de ses jours de vacances et heures supplémentaires durant cette période. Le fait qu'elle ait été libérée de son obligation de travailler n'y change rien. Quant à l'argument tiré de la période liée à la Covid-19, celle-ci ne saurait être imputée à l'intimée, d'autant plus que rien n'empêchait alors la recourante de prendre des vacances à cette époque-là. La recourante n'a donc aucun droit à demander une compensation financière de son solde de vacances et d'heures supplémentaires.

Ce grief doit également être écarté.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 18 janvier 2021 par Mme A_____ contre la décision de l'Institution genevoise de maintien à domicile du 3 décembre 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Mme A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Pierre Ochsner, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Institution genevoise de maintien à domicile.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
J. Poinsot	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :