

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2458/2018-FPUBL

ATA/113/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 5 février 2019

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Bruchez, avocat

contre

OFFICE CANTONAL DES ASSURANCES SOCIALES

représenté par Me François Bellanger, avocat

EN FAIT

1. Madame A_____, née le _____ 1962, a été engagée à l'office cantonal de l'assurance-invalidité, devenu depuis lors l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS), en tant que « B_____ » à temps complet en classe 16/02 de l'échelle des traitements, à partir du 1^{er} avril 2000.
2. Dès le 1^{er} juillet 2001, Mme A_____ a réduit son taux de travail à 70 %.
3. Depuis son engagement jusqu'à la fin des rapports de travail, Mme A_____ a été régulièrement absente pour cause de maladie.
4. Par courrier du 20 septembre 2001, le directeur de l'OCAS a confirmé la mise en place des mesures décidées lors d'une réunion trois jours auparavant et qui devaient permettre à Mme A_____ de maîtriser sa fonction.
5. Par courrier du 13 février 2003, Mme A_____ a reçu un avertissement pour avoir violé les règles fondamentales de sa fonction.

Elle avait traité le dossier d'un ami, alors qu'elle avait dit à son supérieur qu'elle ne connaissait l'assuré que comme voisin.
6. Par courriel du 13 octobre 2003, Mme A_____ a été invitée par Monsieur C_____, chef de division, à faire preuve de plus de rigueur dans le respect de ses horaires de travail. Durant le mois d'août 2003, elle avait été en retard à neuf reprises le matin, et sept fois dans l'après-midi sur un total de douze jours de travail.
7. Par décision du conseil d'administration de l'OCAS, Mme A_____ a été nommée fonctionnaire, dès le 1^{er} mars 2004, à la « fonction de B_____ » aux taux de 70 % en classe 18/05 de l'échelle des traitements.
8. Par courriel du 22 novembre 2004, la direction des ressources humaine a été interpellée par le chef de division afin qu'elle intervienne formellement auprès de Mme A_____, cette dernière ne respectant pas ses horaires de travail.
9. À compter du 1^{er} octobre 2005, Mme A_____ a travaillé à 80 %.
10. Par courriel du 25 septembre 2006, Mme A_____ a transmis à la direction de l'OCAS le courriel reçu de D_____ trois jours plus tôt, par lequel ce dernier sollicitait l'intervention d'un responsable lors d'une prochaine conférence de presse. Elle joignait à cet envoi le courriel de réponse qu'elle avait rédigé et envoyé.

11. Par courrier du 29 septembre 2006, la directrice de l'OCAS a précisé à D_____ que le courriel de Mme A_____ relevait d'une initiative personnelle et n'engageait ainsi que celle-ci.

12. Par courriel du 12 avril 2007, Mme A_____ a été invitée par sa hiérarchie, soit Monsieur E_____, chef de division, à faire le point sur sept de ses dossiers, en cours depuis plus de neuf mois, d'ici la fin du mois.

Il était choquant de constater notamment le manque de visibilité dans ses dossiers, les rendant difficilement compréhensibles. En l'état, il n'était pas possible de savoir si les assurés avaient été reçus.

L'impression qui en résultait était celle de l'absence totale de suivi dans ces dossiers.

13. Le lendemain, Mme A_____ a écrit être choquée par le ton employé.

La situation n'était pas dramatique et dans des conditions de travail chargées, les ultimatums étaient inappropriés. Le manque de respect et la disqualification du travail personnel étaient des pratiques déplorables.

Forte de son expérience passée, elle saurait se défendre cas échéant.

14. Le 17 avril 2007, M. E_____ a informé Mme A_____ qu'un entretien serait fixé en présence de Monsieur F_____, directeur-adjoint aux ressources humaines (ci-après : RH).

15. Le 20 avril 2007, Mme A_____ a répondu qu'un entretien usuel aurait suffi et que si M. E_____ souhaitait lui conférer un caractère formel et officiel par la présence de M. F_____, elle serait également accompagnée par un membre de la commission du personnel.

16. Le 27 avril 2007, l'entretien s'est tenu en présence de Mme A_____, accompagnée d'un représentant de la commission du personnel, de MM. E_____ et F_____.

Il était reproché à Mme A_____ d'avoir répondu au courriel du 12 avril 2007 d'une manière inappropriée, débordant sur des considérations accusatrices envers son chef de division.

Mme A_____ a reconnu que ses communications n'étaient pas appropriées et qu'elles « contenaient beaucoup de projection de sa part ». Elle éviterait dorénavant de s'emporter et aurait une communication plus directe en cas d'incompréhension.

17. Par courrier du 5 juin 2007, Mme A_____ a refusé de signer le compte rendu de cet entretien.

La dureté absolument inhabituelle et inattendue du message reçu le 12 avril 2007 de M. E_____ lui était apparue comme le début d'un changement fondamental dans l'attitude de son chef.

Elle pouvait admettre avoir réagi de façon disproportionnée, mais elle maintenait toutefois que ce regrettable incident aurait parfaitement pu être évité si son chef s'était donné la peine de discuter calmement de la situation avec elle, comme il en avait l'habitude, au lieu de lui envoyer un message menaçant.

18. Le 20 mars 2009, un contrat d'objectifs a été signé par Mme A_____, Madame G_____, responsable de groupe, Monsieur H_____, chef de division, et Monsieur I_____, responsable RH.

En substance, Mme A_____ serait déchargée de la moitié des attributions et son travail serait supervisé par Mme G_____.

19. Le 28 mai 2009, l'OCAS a fait parvenir à Mme A_____ le relevé des faits qui lui auraient été exposés lors de l'entretien de service du 20 mai 2009, si elle avait pu y assister. Elle était cependant excusée, conformément au certificat médical reçu le 25 mai 2009, attestant de son incapacité de travail.

20. Le 12 juin 2009, Mme A_____, sous la plume de son conseil, a refusé de se déterminer sur le contenu du courrier du 28 mai 2009, un entretien de service ne pouvant pas se tenir en son absence. Un tel entretien devrait avoir lieu lorsqu'elle serait capable d'y assister.

21. **Le 2 octobre 2009**, Mme A_____, dès lors représentée par son conseil, a sollicité un changement de division afin d'être placée sous la responsabilité de Mme I_____. Elle demandait également la suppression du « coaching » qui lui avait été imposé, contreproductif et dommageable pour sa santé.

22. Le 13 octobre 2009, l'OCAS a refusé.

Mme A_____ avait déjà bénéficié de deux transferts de division mais avait rencontré dans les deux cas des problèmes relationnels avec ses supérieurs. Il ne pouvait mettre un terme au « coaching », encore indispensable à Mme A_____. Ces mesures d'accompagnement avaient été mises en place dans un but constructif et afin d'aider Mme A_____ à se conformer aux exigences du poste.

23. Le 27 octobre 2009, un entretien de service s'est tenu en présence de Mme A_____, accompagnée de son conseil, de MM. H_____ et I_____.

Il lui était reproché de communiquer de manière inadéquate avec sa hiérarchie et de refuser d'appliquer les consignes de travail imparties par son chef de division et son responsable de groupe. Par le passé, ces problèmes avaient déjà fait l'objet de remarques de la part de sa hiérarchie.

Mme A_____ a expliqué souffrir depuis 2007 de problèmes de santé, connus du médecin-conseil de l'OCAS. Ceux-ci n'étaient pas invalidants au sens de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959 (LAI - 831.20). Ils nécessitaient néanmoins un aménagement de ses conditions de travail de la part de son employeur. Confrontée à une surcharge et à du stress professionnels, elle pouvait être amenée à réagir malgré elle de manière inadéquate aux remarques ou critiques de la hiérarchie. Ses écarts comportementaux devaient être attribués à son état de santé, aggravé par les conditions de travail difficiles. Elle appliquait correctement les dispositions légales et administratives de même que les procédures internes. Elle ne voyait pas l'utilité des mesures d'accompagnement qu'elle considérait comme humiliantes.

L'OCAS rappelait que l'entretien portait essentiellement sur des questions comportementales. Néanmoins, il insistait sur la nécessité de poursuivre les mesures d'accompagnement, qui ne se voulaient en aucun cas humiliantes. Ses lacunes professionnelles avaient été relevées par plusieurs cadres et concernaient tout autant sa manière d'appliquer les directives et dispositions légales que sa façon de gérer administrativement son portefeuille de dossiers. Tout serait mis en œuvre afin que sa charge de travail lui permette de reprendre progressivement son activité, si elle le pouvait.

24. Par courrier du 2 novembre 2009, Mme A_____ a fait part de ses observations, confirmant ses déclarations.
25. Le 6 novembre 2009, le conseil de Mme A_____ a confirmé à l'OCAS qu'elle reprendrait son activité le 16 novembre 2009. Il devait être tenu compte de sa résistance amoindrie au stress.
26. Le 16 novembre 2009, Mme A_____ a repris le travail après un arrêt de près de six mois.
27. Par décision du 1^{er} décembre 2009, l'OCAS a prononcé un blâme à l'encontre de Mme A_____, que cette dernière n'a pas contesté.

Entre le mois de février 2009 et avril 2009, dans le cadre du traitement d'un dossier, elle avait refusé d'appliquer des consignes de travail imparties par sa hiérarchie. En outre, elle s'était adressée à son supérieur hiérarchique sur un ton déplacé, débordant sur des considérations accusatrices. Par le passé, un comportement semblable de sa part avait déjà fait l'objet d'une note dans son dossier.

Le 11 août 2006, elle avait adressé un courrier à un assuré dans lequel elle avait critiqué ouvertement le travail d'une de ses collègues, conseillère en réadaptation, ainsi que celui du cadre qui avaient précédemment traité le dossier

de ce même assuré. Cette démarche avait été entreprise sans l'aval de la hiérarchie et à l'insu des personnes concernées.

28. Le 25 janvier 2010 s'est tenue une séance d'évaluation des mesures de « coaching » de Mme A_____, lors de laquelle il a été décidé de fixer le taux d'attribution à 40 % jusqu'à la prochaine séance, qui devait se dérouler le 1^{er} mars 2010.

29. Le 31 mai 2010, lors d'un entretien, Mme G_____ et M. H_____ ont informé Mme A_____ que les résultats après six mois du « coaching » n'étaient pas satisfaisants aux motifs suivants :

- elle avait communiqué des informations à l'extérieur sans en discuter au préalable avec Mme G_____ ;
- des consignes déjà rappelées à plusieurs reprises en matière de comparaison des revenus étaient encore remises en question ;
- elle rencontrait des difficultés à rédiger des rapports succincts et à tenir compte uniquement des informations indispensables ;
- la gestion du portefeuille n'était pas satisfaisante.

De manière générale, la façon dont Mme A_____ avait appréhendé le « coaching » laissait penser que cette mesure n'était pas acceptée.

Mme A_____ a expliqué son désaccord avec ce bilan. Le « coaching » était vécu comme une contrainte inutile et dévalorisante, préteritant sa santé et pouvant impliquer un nouvel arrêt de travail. Pour une durée indéterminée, elle ne serait pas en mesure d'augmenter son rendement en raison de sa santé. Elle regrettait que ses compétences ne soient pas valorisées ou exploitées. Elle ne souhaitait pas poursuivre les mesures de suivi.

L'OCAS considérait que le « coaching » selon la forme actuelle s'avérait indispensable. Compte tenu de la situation et des remarques de Mme A_____ au sujet de sa santé, la situation devait être soumise au responsable RH.

30. Le 10 juin 2010, une nouvelle réunion s'est tenue en présence du responsable RH et il a été décidé :

- de demander au médecin-conseil de l'OCAS, de donner son avis sur l'état de santé de Mme A_____ ;
- de suspendre les nouvelles attributions ;
- de poursuivre le « coaching » sous l'autorité de M. H_____.

31. Le 17 septembre 2010, une nouvelle séance s'est tenue afin de faire un nouveau bilan et de fixer des objectifs à Mme A_____.

Selon elle, sa situation de santé s'était considérablement améliorée. Elle devait rester vigilante face au stress engendré par une surcharge de travail et/ou un contexte professionnel négatif (dévalorisant, excessivement contraignant, ...).

Selon MM. I_____ et H_____, le médecin-conseil avait jugé que Mme A_____ était à même d'assumer pleinement son activité.

La tenue du portefeuille de dossiers de Mme A_____ n'était pas encore optimale et ce quand bien même le nombre de dossiers actuellement en gestion chez elle était limité (environ une vingtaine de dossiers) et que Mme A_____ avait pu travailler tout au long de ces derniers mois en attribution partielle avec un soutien spécifique de l'encadrement.

À l'issue de la séance, il a été décidé de mettre un terme aux mesures de « coaching » avec effet immédiat, de remettre Mme A_____ en attribution à son taux habituel de 80 % à compter du 27 septembre 2010. Elle exercerait son activité de psychologue conseillère en réadaptation sans suivi particulier. Il était attendu de celle-ci qu'elle respecte strictement les consignes et procédure de travail internes.

32. Le 25 janvier 2011 s'est tenu un premier entretien d'évaluation annuel et de fixation d'objectifs, portant sur la période du 1^{er} octobre 2010 au 25 janvier 2011.

Tous les objectifs convenus étaient atteints ou partiellement atteints.

Mme A_____ avait globalement intégré les recommandations issues de la période de « coaching » et s'efforçait de les appliquer. La gestion de son portefeuille de dossiers s'était bien améliorée. Les efforts fournis par Mme A_____, ainsi que l'ouverture dont elle avait fait preuve durant l'entretien étaient appréciés et elle était encouragée à poursuivre dans cet état d'esprit.

Mme A_____ était d'accord avec cette évaluation. Elle appréciait son métier.

Compte tenu du fait que cette évaluation portait sur une période de travail limitée et sur un portefeuille de dossiers restreint, il avait été convenu de procéder à une nouvelle évaluation six mois plus tard et de nouveaux objectifs avaient été fixés.

33. Le 5 octobre 2015, un entretien s'est déroulé en présence de Mme A_____, de Madame J_____, responsable de division, de Madame K_____, responsable de groupe, et de Madame L_____, des RH.

Cette dernière avait initié cette rencontre. Elle souhaitait entendre Mme A_____, car elle ne respectait pas ses obligations d'employée (retard, respect des horaires bloqués) et son rendement n'était pas satisfaisant.

Mme A_____ a expliqué être sous traitement adapté, ce qui lui permettait d'augmenter son seuil de tolérance face à certains stress comme le bruit, la charge de travail et les sollicitations des assurés. Elle souffrait d'un trouble lié à son rythme l'empêchant de respecter ses horaires de travail. Par ailleurs, elle restait fragile par rapport aux contacts téléphoniques avec les assurés et le suivi des dossiers. Son travail était de qualité et aucune plainte ne lui était parvenue bien qu'elle avait à faire à une population particulière. Ses assurés, de par leur pathologie, étaient très sollicitants, voir « lourds » et lui prenaient beaucoup d'énergie. Le rendement ne se mesurait pas uniquement à la quantité mais à la qualité du travail.

Mme J_____ a rappelé à Mme A_____ que ce type d'assurés était inhérent à son travail et il paraissait important de tenir compte du fait que le travail demandé était de nature à péjorer sa santé. Elle souhaitait aborder la question de la qualité du travail, lors d'un deuxième entretien.

34. Ce second entretien s'est déroulé le 23 novembre 2015 en présence des mêmes personnes.

La qualité des prestations de Mme A_____ n'était pas satisfaisante et elle ne respectait pas ses horaires. Le médecin-conseil avait souligné qu'aucune raison médicale ne justifiait ses retards répétitifs. Son état de santé fragile avait été reconnu par un aménagement de son poste, soit une réduction du nombre de dossiers attribués depuis 2013. Mme A_____ était invitée à prendre contact avec son médecin-traitant, afin qu'il puisse appliquer les recommandations du médecin-conseil, et lui permettre d'optimiser son rythme de travail. Cela permettrait également de mieux déterminer le rapport de causalité entre ses problèmes de santé et sa performance.

35. Le 18 février 2016, Mme A_____ a fait part de ses commentaires suite à l'entretien du 23 novembre 2015. Elle s'engageait à fournir le certificat médical nécessaire. Elle contestait les reproches qui lui étaient formulés quant à la qualité de son travail. Elle ne comprenait pas les raisons justifiant qu'elle doive indiquer systématiquement par « sms » ses arrivées tardives, alors qu'elles étaient dues à ses problèmes de santé.

36. Les 7 juin 2016, 1^{er} septembre 2016 et 10 janvier 2017, des entretiens ont eu lieu en présence de Mmes A_____, J_____ et K_____, afin d'adapter au mieux la charge de travail de Mme A_____ à ses capacités.

Lors du dernier entretien, cette dernière a expliqué que la reprise de son travail s'était bien passée durant les mois d'octobre et de novembre, mais tout s'était détérioré au mois de décembre avec un sentiment d'épuisement. Lors de sa reprise en janvier, elle n'était pas encore assez bien, se sentait épuisée par un sommeil non réparateur et une intolérance générale au stress. Elle fonctionnait moins bien l'hiver et avait de la difficulté à travailler le matin.

Mme J_____ lui a alors expliqué que sans certificat médical, elle ne pouvait aménager son horaire pour raisons de santé. Le dernier certificat qu'elle avait remis attestait d'une capacité de travail pleine au taux d'activité contractuel.

37. Le 9 février 2017, les mêmes personnes se sont à nouveau réunies. Des objectifs avaient été présentés à Mme A_____ et la réaction de cette dernière avait nécessité la tenue d'un entretien.

Mme A_____ estimait que les conditions de travail étaient inacceptables, en raison de sa santé et elle considérait qu'il n'était pas nécessaire de contrôler son travail. Elle était prête à accepter un encadrement mais pas un excès de formalisme.

38. Par courriel du 24 février 2017, Mme A_____ a refusé de signer le contrat d'objectif.

39. En février 2017, l'OCAS a procédé à une annonce de détection précoce auprès de l'office de l'assurance-invalidité (ci-après : office AI).

40. Par courrier du 28 février 2017, l'office AI a convié Mme A_____ à un entretien le vendredi 10 mars 2017 à 11h00.

Cet entretien devait servir de base au service de détection précoce pour déterminer la suite à donner à la communication de détection précoce AI qui lui avait été adressée. Il souhaitait notamment savoir quel regard elle portait sur ses perspectives professionnelles et sur son état de santé.

41. Par courrier du 3 mars 2017, l'OCAS a convoqué Mme A_____ à un entretien de service devant se dérouler le 27 mars 2017.

Les faits qui lui étaient reprochés étaient une insuffisance de prestations, ainsi que le refus d'accepter les objectifs fixés et remis par sa hiérarchie le 9 février 2017.

42. Le 14 mars 2017, l'office AI a écrit à Mme A_____ en l'informant que le dépôt d'une demande de prestations AI était indiqué. Elle lui avait remis la demande AI complétée et il la traiterai dans les délais habituels.

43. Par courrier du 15 mars 2017, Mme A_____ a formulé par écrit les différents éléments qu'elle souhaitait voir abordés durant l'entretien de service. Ses problèmes de santé devaient être pris en compte.
44. Par courriel du 23 mars 2017, Mme A_____ a informé l'OCAS qu'elle ne pouvait pas se rendre à cet entretien, étant en arrêt maladie.
45. Le 27 mars 2017, l'OCAS a procédé à un entretien de service, écrit, en l'absence de Mme A_____.

Il y soulignait les efforts constants qu'il avait déployés afin de prendre en compte les difficultés de Mme A_____ et de lui offrir tous les moyens possibles (« coaching » réguliers, allègement de sa charge de travail, dossiers à caractère non urgent, nombre de dossiers restreints) jusqu'à la mettre hors attribution en août 2015, afin de prendre en considération ses limitations (notamment pour des raisons médicales), qui avaient été exprimées essentiellement par Mme A_____. Il était également à noter que ces aménagements avaient eu des répercussions sur le service de cette dernière et avait demandé une réorganisation des tâches et une flexibilité importante de ce dernier. Malgré cela, la qualité et la quantité du travail de Mme A_____ étaient restées en dessous des attentes et les horaires préalablement fixés avaient rarement été respectés.

Son refus d'accepter les objectifs fixés le 9 février 2017 obligeait l'OCAS à lui refuser de nouveaux dossiers. De plus, les insuffisances de prestations relatives ci-dessus l'amenaient à conclure que Mme A_____ n'était pas en mesure d'assumer les tâches décrites dans son cahier des charges.

Cette situation était susceptible de conduire au prononcé d'une sanction disciplinaire ou à une résiliation des rapports de service pour motif fondé. Si tel était le cas, l'employeur procéderait à des mesures de reclassement. Aucune décision n'était prise à ce stade dans l'attente de la détermination de Mme A_____ dans un délai de trente jours.

46. Le 28 avril 2017, Mme A_____, par l'intermédiaire de son conseil, a fait part de ses observations. Elle demandait la suspension de la procédure d'entretien de service initiée, en raison de la prédominance de la problématique de santé. Il était nécessaire d'envisager un reclassement, dans une activité professionnelle compatible avec son état de santé et avec l'aide de l'AI.

Sa santé se dégradait davantage depuis trois ans. La poursuite de son activité professionnelle apparaissait de plus en plus difficile. Elle avait déposé une demande de prestations AI. Cette demande était actuellement en cours d'instruction auprès de l'office AI.

Dans l'attente des décisions devant être prises par ce dernier quant à l'octroi de mesures de réadaptation ou d'une rente d'invalidité, Mme A_____, qui était en arrêt de travail, devait être mise au bénéfice des prestations en cas de maladie.

47. Par décision incidente de reclassement du 12 mai 2017, l'OCAS a informé Mme A_____ qu'il ouvrait une procédure de reclassement.

Compte tenu du fait que la procédure en cours prévoyait l'ouverture d'un processus de reclassement, sa requête ne se justifiait pas en ce sens que le processus de reclassement devrait lui permettre d'évaluer s'il existait une activité qui pourrait être en adéquation avec sa situation.

Les éléments apportés n'étaient pas de nature à modifier les motifs que sa hiérarchie avait invoqués lors de l'entretien de service du 27 mars 2017. Ces derniers avaient été dûment établis et étaient constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service.

Dans l'éventualité où son état de santé ne devait pas lui permettre de suivre la procédure de reclassement prévue, elle était invitée à faire parvenir un certificat médical l'attestant précisément. La procédure serait alors menée au mieux en fonction des informations dont il disposait. En revanche, sans réponse de sa part dans un délai de dix jours, il considérerait qu'elle était apte à participer activement à la procédure de reclassement.

Par ailleurs, dans l'éventualité où un processus de réadaptation devait être mené par l'office AI, il lui suggérerait d'inviter ce dernier à contacter son département RH afin qu'il puisse connaître sa position quant aux éventuelles perspectives de reprise dans un poste adapté.

48. Par courrier du 26 mai 2017, le conseil de Mme A_____ a demandé à l'OCAS de reconsidérer sa position telle qu'elle ressortait de la décision incidente précitée.

La procédure de reclassement ordinaire n'était pas adaptée aux circonstances. L'OCAS devait, comme tout employeur, collaborer avec l'office AI dans le cadre des procédures ouvertes en application des dispositions de la LAI.

Si l'office AI devait ne pas avoir encore statué sur la demande de prestations de Mme A_____, quatre mois avant l'échéance de son droit au salaire, cette dernière déposerait une demande de prestations provisoires d'invalidité auprès de la caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG).

La procédure de reclassement envisagée concernait les cas dans lesquels un licenciement ordinaire était envisagé en raison de l'existence d'un motif fondé de résiliation. Or, dans le cas d'espèce, c'était en raison d'une atteinte à la santé

qu'elle n'était plus en mesure d'exercer son activité professionnelle. Depuis le début de l'année 2016, Mme A_____ était d'ailleurs de manière continue en incapacité de travail partielle ou totale, exception faite des mois d'octobre à décembre 2016, durant lesquels elle avait fait une tentative de reprise de travail à 100 %, qui avait été un échec.

L'OCAS était conscient de la prédominance de cette problématique de santé, puisqu'il avait lui-même procédé à une annonce de détection précoce auprès de l'office AI en février 2017. Avant d'étudier le droit éventuel à une rente, l'office AI devait examiner si une réinsertion dans une activité adaptée à l'état de santé de l'assurée était possible.

Au vu de cette procédure en cours menée par l'office AI en application des dispositions de la LAI, il n'était pas conforme à la loi ni opportun que l'OCAS ouvre parallèlement une procédure ordinaire de reclassement au sens des art. 23 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et 46A 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). En effet, le législateur cantonal n'avait pas prévu cette procédure ordinaire de reclassement pour les cas dans lesquels il existait une incapacité de travail de longue durée pouvant déboucher sur une invalidité. La LPAC réglait d'ailleurs spécifiquement à son art. 26 LPAC la fin des rapports de service en cas d'invalidité.

L'OCAS donnait l'impression de vouloir ouvrir une procédure de reclassement ordinaire, non pas pour aboutir à un réel reclassement, mais dans le seul but de mettre fin, d'ici deux mois, aux rapports de travail de Mme A_____. Une telle manière de faire n'était pas conforme au droit : elle constituerait non seulement un abus procédural au vu des circonstances, mais elle la priverait du droit au salaire en cas de maladie qui devait lui être garanti par l'employeur pendant sept cent trente jours civils.

49. Par courrier du 6 juillet 2017, l'OCAS a confirmé à Mme A_____ que la procédure ouverte concernait bien une situation dans laquelle un licenciement ordinaire était envisagé en raison de l'existence d'un motif fondé de résiliation au sens de l'art. 22 LPAC.

Ce n'était pas en raison des problèmes de santé que la procédure avait été engagée, mais bien au vu d'insuffisances de prestations constatées chez Mme A_____.

Aucun élément formel ne permettait de déduire que l'atteinte à la santé de Mme A_____ ne lui permettrait plus d'occuper son poste.

La détection précoce annoncée à l'office AI faisait partie d'une procédure standard pour les collaborateurs qui atteignaient un nombre important de jours d'absence. Cette procédure avait pour objectif de préserver les droits des collaborateurs pour le cas où l'absence devait se prolonger et atteindre les sept cent trente jours durant lesquels ils étaient protégés. Suite à cette détection précoce, l'office AI avait contacté Mme A_____ pour un entretien à la suite duquel Mme A_____ avait décidé de déposer une demande AI, ce qui correspondait à un acte personnel qui n'impliquait pas son employeur. Si l'office AI décidait de mener un processus de réadaptation, l'OCAS resterait à sa disposition pour y participer.

La procédure entamée par l'OCAS n'avait aucun lien avec la procédure en cours auprès de l'office AI dans le cadre de la demande de rente.

Les impressions de Mme A_____, selon lesquelles l'ouverture d'un processus de reclassement n'avait pas pour objectif un réel reclassement mais uniquement de mettre fin aux rapports de service, lui appartenaient. Cela ne reflétait en aucun cas les intentions de l'OCAS.

Ainsi, la procédure de reclassement suivait son cours et Mme A_____ était invitée à se présenter au service RH de l'OCAS le jeudi 3 août 2017, afin d'initier le processus et lui communiquer les étapes à venir, et d'autre part, d'échanger avec elle afin de mieux cerner les différentes options qui pourraient être envisagées dans le cadre de ce processus de reclassement.

D'entente entre les parties, cet entretien a finalement été fixé au 15 août 2017.

50. Par courrier du 10 juillet 2017, le conseil de Mme A_____ s'est adressé au conseil de l'OCAS.

La problématique d'insuffisance de prestations dont il faisait état dans son courrier était directement liée à la situation de santé de Mme A_____.

Dans ce contexte, les instruments prévus par la loi sur l'assurance-invalidité étaient les plus appropriés pour aboutir à un reclassement professionnel. Mme A_____ allait demander à l'office AI de se mettre en contact avec l'OCAS pour examiner les solutions de reclassement qui seraient les plus appropriées dans le cas d'espèce.

Il estimait qu'il serait opportun que le gestionnaire du dossier de Mme A_____ auprès de l'office AI participe également à l'entretien envisagé avec le service des ressources humaines.

51. Le 15 août 2017, Mme A_____ s'est présentée à l'entretien ayant pour objet l'ouverture de la procédure de reclassement.

Le conseil de Mme A_____ a précisé que la procédure de reclassement était simultanée au dépôt d'une demande d'AI à l'office AI.

Mme A_____ soulignait que son état de santé ne permettait ni à elle, ni à son médecin psychiatre, d'être en mesure de se prononcer sur ce qu'elle pouvait faire. Son incapacité de travail était totale. Se décrivant comme volontaire et combative face à sa maladie, elle était prête à assumer les mesures proposées, tout en indiquant que ses limitations étaient importantes. Elle souffrait d'une dépression récurrente, qui se manifestait en fonction de facteurs externes, tels que le stress, la surcharge émotionnelle et la fatigabilité. Elle avait également des troubles du sommeil, du rythme et une concentration déficiente. Ces symptômes étaient probablement corrélés par la médication qu'elle prenait depuis 2008 pour diminuer le risque de décompensation qui se manifestait principalement par des propos/actes agressifs. Cette médication et le suivi psychothérapeutique lui permettaient également de contenir les aspects somatiques de sa colère et de son angoisse existentielle. Au cours de l'année 2016, elle avait tenté de reprendre son travail mais avait « craqué » malgré toutes les mesures de reprise progressives entreprises à l'OCAS. Elle ne pouvait pas reprendre une activité en tant que psychologue. Elle ne pouvait envisager que de travailler à mi-temps, l'après-midi, et avec peu de contacts avec les usagers.

Pour l'OCAS, les mesures AI et le processus de reclassement institutionnel étaient à mener de manière parallèle en vue de doubler les chances pour Mme A_____. Il s'agissait toutefois de deux procédures distinctes. L'état de santé de Mme A_____, tel qu'elle le décrivait, ne lui permettrait pas de récupérer sa capacité de travail dans son emploi.

52. Les 14 septembre et 3 octobre 2017, Mme A_____ s'est présentée aux entretiens de bilan intermédiaire dans le cadre de la procédure de reclassement.

Les réponses reçues étaient toutes négatives du fait d'une part des restrictions en matière de postes que connaissait l'OCAS et d'autre part en raison des spécificités liées aux limitations fonctionnelles de Mme A_____ (horaires, interactions et rythme).

L'OCAS était favorable à la demande de mettre en place une mesure d'observation afin de permettre à Mme A_____, dans le cadre de sa procédure AI, d'identifier en situation de travail, ses limitations fonctionnelles et ses compétences résiduelles.

L'office AI désirait mettre en place une mesure d'observation durant les mois de novembre et décembre à 50 %. L'OCAS n'ayant aucun poste susceptible de répondre à ce besoin, il allait organiser un poste temporaire uniquement afin de le permettre. Ce poste contiendrait certaines tâches qui seraient encore à définir

afin de permettre à l'office AI de se déterminer dans le cadre de la demande AI de Mme A_____.

L'OCAS acceptait de repousser le bilan final de la procédure de reclassement au début janvier 2018, afin d'attendre le résultat de l'observation de l'office AI.

53. Par courrier du 7 novembre 2017, annulé et remplacé par celui du 13 novembre 2017, l'office AI a informé Mme A_____ prendre en charge les coûts d'évaluation du potentiel, soit de l'observation devant se dérouler du 7 novembre 2017 au 22 décembre 2017 auprès de l'OCAS, au taux de 50 % tous les après-midi de 13h30 à 17h30.

54. Le 16 janvier 2018, Mme A_____ a été conviée à un entretien de bilan final dans le cadre de la procédure de reclassement.

Suite au constat d'échec du processus de reclassement, l'OCAS envisageait de reprendre la procédure liée au licenciement.

Le procès-verbal de cet entretien lui a été transmis le 12 février 2018.

55. Le 13 février 2018, l'OCAS a transmis à Mme A_____ l'état de faits que la direction envisageait de soumettre prochainement au Conseil d'administration, en vue d'une éventuelle prise de décision de licenciement pour insuffisance des prestations.

56. Par courriers des 1^{er} et 16 mars 2018, Mme A_____ a formulé ses observations suite aux deux dernières communications reçues de l'OCAS.

C'était en raison d'une atteinte à la santé qu'elle n'était plus en mesure d'exercer l'activité professionnelle pour laquelle elle avait été engagée à l'OCAS.

Par conséquent, les nombreux éléments de l'état de faits qui ne portaient pas sur l'atteinte à sa santé, ses conséquences sur sa capacité de travail ainsi que sur les possibilités de réinsertion, étaient dénués de toute pertinence. En tout état de cause, cet état de faits était contesté.

Lors de l'entretien du 16 janvier 2018, il avait été unanimement admis que compte tenu des limitations actuelles liées à son état de santé, il n'existait pas, au sein de l'OCAS, de poste dans lequel elle pourrait être reclassée. Au vu de cette situation, l'office AI avait préconisé la mise en place au sein de l'OCAS d'une mesure de réinsertion qui serait financée à 80 % par le biais d'indemnités journalières de l'AI. Celle-ci avait pour but de permettre au collaborateur de petit à petit regagner de l'efficacité et le représentant de l'office AI avait expliqué que c'était un avantage de pouvoir effectuer cette mesure en restant auprès du même employeur.

Malgré ces éléments, l'OCAS n'était pas entré en matière sur cette proposition, au motif qu'il ne disposait pas de poste qui permettrait une telle mesure. Or, le financement de la mesure par l'AI avait pour but de permettre à tout employeur, de créer un poste spécifique, en vue de tenter une réinsertion de son employé atteint dans sa santé.

Elle demandait à l'OCAS de reconsidérer sa position et d'accepter qu'une telle mesure de réinsertion, financée par l'AI, soit mise en place en son sein.

57. Par décision du 25 avril 2018, l'OCAS a constaté l'échec de la procédure de reclassement et a déclaré sa clôture. La procédure de résiliation allait suivre son cours.

La procédure de reclassement applicable aux fonctionnaires et les mesures de réinsertion prévues par la LAI ne devaient pas être confondues et le fait qu'une mesure de réinsertion était préconisée par l'office AI ne permettait pas d'affirmer qu'un reclassement serait possible au sein de l'OCAS.

58. Par décision du 12 juin 2018, l'OCAS a licencié Mme A_____ avec effet au 30 septembre 2018, la libérant avec effet immédiat de son obligation de travailler. La décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.

Mme A_____ avait rapidement rencontré des difficultés après son entrée en fonction au sein de l'OCAS en tant que psychologue. Des mesures telles que des « coachings » réguliers, un allègement de sa charge de travail, l'attribution de dossiers à caractère non urgent, un nombre de dossiers restreint jusqu'à être mise hors attribution en août 2015, avaient été mises en place afin de lui permettre d'accomplir les prestations qui étaient attendues d'elle. Elle avait également bénéficié de changements de division. Malgré la mise en place de ces mesures, les prestations de Mme A_____ s'étaient continuellement montrées insuffisantes.

Mme A_____ avait refusé d'être accompagnée, jugeant le « coaching » contre-productif et n'avait pas accepté que certains objectifs lui soient fixés.

Beaucoup d'aménagements avaient été proposés à bien plaisir par l'OCAS, ce dernier souhaitant poser des exigences réalisables à Mme A_____, en tenant compte de ses difficultés. Mais même réduites à leur minimum, Mme A_____ était incapable de réaliser les prestations qui étaient attendues d'elle. Ces aménagements n'étaient pas restés sans conséquence sur le fonctionnement du service.

La quantité et la qualité du travail de Mme A_____ étaient toutefois restées insuffisantes et la situation s'était aggravée ces dernières années. De plus, Mme A_____ ne pouvait pas travailler les matins et décrivait les tâches inhérentes à sa fonction comme étant trop « sollicitantes », notamment en raison des déplacements. Elle se disait intolérante au stress, au bruit, ainsi qu'au monde et ne

pouvait pas travailler au guichet. Elle souhaitait pouvoir exercer une activité sédentaire, rédactionnelle, pointue, axée davantage sur l'analyse et le résumé de dossiers complexes et en étant moins sur le terrain relationnel.

Le travail de Mme A_____ ne permettait plus à l'OCAS de garantir une conformité de traitement. Dès lors qu'elle n'était pas en mesure d'assumer les tâches décrites dans son cahier des charges, un licenciement pour motif fondé était justifié.

De plus, Mme A_____ ne respectait pas ses horaires de travail et avait affirmé qu'elle ne voyait pas l'utilité de prévenir par « sms » de son arrivée tardive, dès lors que ces retards étaient dus à des problèmes de rythme et de fatigabilité.

Pour ces motifs également et dans un but d'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration, un licenciement pour motif fondé était justifié.

59. Par acte du 13 juillet 2018, Mme A_____ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant principalement à son annulation et à ce qu'il soit ordonné à l'OCAS de la réintégrer et de participer à la mise en œuvre en son sein d'une mesure de réinsertion au sens de l'art. 14A LAI, subsidiairement, à ce qu'il soit dit que la décision attaquée était contraire au droit et à ce qu'il soit proposé à l'OCAS de la réintégrer et de participer à la mise en œuvre en son sein d'une mesure de réinsertion au sens de l'art. 14A LAI ; en cas de refus, l'OCAS devait être condamné à lui verser une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut. Les conclusions étaient prises sous suite de frais et dépens.

Elle admettait qu'elle n'était plus en mesure de remplir les devoirs de sa fonction. Il n'était pas contestable que c'était en raison de problèmes de santé qu'elle se trouvait dans cette situation. Son employeur en était d'ailleurs parfaitement conscient puisqu'il avait procédé, en début d'année 2017, à une annonce de détection précoce à l'office AI.

Compte tenu de la prédominance de cette problématique de santé, la question du maintien ou de la fin des rapports de service de Mme A_____ devait être traitée selon le régime spécial de l'art. 26 LPAC et non pas selon le régime ordinaire des art. 21 et 22 LPAC. Il était d'ailleurs évident qu'une procédure ordinaire en vue d'un reclassement, que l'OCAS avait persisté à vouloir effectuer, était un exercice alibi d'emblée voué à l'échec. Au contraire, il y avait lieu, dans cette situation, pour l'OCAS, en tant qu'employeur, de participer à la mise en œuvre des mesures de réinsertion, telles que prévues par la LAI.

En refusant d'y participer l'OCAS avait violé le principe de la proportionnalité, et plus précisément l'art. 26 al. 2 LPAC qui imposait de tout faire pour favoriser le reclassement. De plus, le fait que l'art. 26 al. 3 LPAC mettait en place une coordination entre l'employeur et la caisse de prévoyance, qui elle-même coordonnait ses prestations avec celles de l'AI, avait pour effet d'imposer également à l'employeur l'obligation de participer activement aux mesures de réadaptation mises en place par l'assurance-invalidité.

En raison du système prévu à l'art. 26 LPAC, il n'était pas acceptable qu'une fonctionnaire, atteinte dans sa santé, mais qui ne bénéficiait pas (encore) d'un droit à une rente d'invalidité, ne puisse pas exécuter les mesures de réadaptation de l'AI (préalable à l'octroi de toute rente) au sein de l'établissement qui l'employait.

Étant donné que les art. 21 et 22 LPAC n'étaient pas applicables, ce licenciement ne reposait pas sur un motif fondé. Il y avait lieu de retenir que le licenciement de Mme A_____ était contraire au droit.

Même si les art. 21 et 22 LPAC avaient été applicables, l'obligation de l'OCAS de participer à la mise en œuvre de la mesure de réinsertion au sens de l'art. 14a LAI se serait également imposée sur la base de l'art. 21 al. 3 3^{ème} phr. LPAC, qui imposait à l'employeur, avant tout licenciement, de proposer des mesures de réinsertion professionnelle. Le seul fait de ne pas trouver un poste existant vacant dans lequel Mme A_____ pouvait être reclassée ne permettait pas à l'OCAS de s'affranchir de cette obligation de participer à la réinsertion professionnelle de cette dernière.

60. Dans ses observations du 10 septembre 2018, l'OCAS a conclu principalement au rejet du recours. Les conclusions étaient prises sous suite de frais et dépens.

Il n'était pas contesté que Mme A_____ avait rencontré des problèmes de santé au cours de sa période d'engagement auprès de l'OCAS. Toutefois, ces problèmes de santé n'avaient aucun lien avec son licenciement.

C'était exclusivement en raison des faits exposés à Mme A_____ lors de l'entretien de service, que la procédure de résiliation pour insuffisance de prestations avait été engagée. Une incapacité de remplir les devoirs de service pour motifs de santé au sens de l'art. 26 LPAC, n'avait pas été formellement attestée, ni reconnue par l'OCAS, ni constatée à la suite d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'État au sens de l'art. 26 al. 3 LPAC. L'art. 26 LPAC n'était pas applicable.

La détection précoce, annoncée à l'office AI, était une procédure standard lorsqu'un collaborateur atteignait un nombre important de jours d'absence. À la

suite de cette détection précoce, Mme A_____ avait décidé de déposer une demande AI, acte personnel qui n'impliquait pas l'OCAS.

L'OCAS avait accepté de mettre en place une mesure d'observation préconisée par l'AI, mais de manière totalement indépendante et distincte de la procédure de résiliation des rapports de service et uniquement afin de permettre à Mme A_____ d'identifier, en situation de travail, ses limitations fonctionnelles et ses compétences résiduelles. Le fait que l'AI avait ensuite encore préconisé une mesure de réinsertion, n'obligeait pas l'OCAS.

61. Dans sa réplique du 12 octobre 2018, Mme A_____ a persisté dans les termes de son recours.

En présence d'une atteinte à la santé durable ayant débouché sur une annonce à l'AI pour détection précoce, il appartenait précisément à l'OCAS de demander qu'un examen médical approfondi soit pratiqué pour déterminer si la procédure de mise à l'invalidité devait être appliquée.

62. Le 15 octobre 2018, la cause a été 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 ; art. 31 al. 1 LPAC).
2. En tant que membre du personnel de l'OCAS, la recourante est soumise à la LPAC (art. 1 al. 1 let. f LPAC).
3. a. L'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Selon 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), la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

b. L'autorité est toutefois tenue, avant la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé, les modalités étant fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC).

Aux termes de l'art. 46A RPAC, 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 (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

c. 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'employeur 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/1143/2018 du 30 octobre 2018 et les références citées).

L'employeur a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : 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 et prendre de multiples formes, comme l'établissement d'un certificat de travail intermédiaire ou d'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 s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée, les recherches de l'État employeur devant s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (MGC 2005-2006/XI A 10420 s ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018 ; ATA/1143/2018 précité ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018).

Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 et les références citées). En outre, le reclassement est illusoire s'il revient, en fin de compte, à reporter dans un autre service les problèmes de comportement reprochés au fonctionnaire concerné (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1 ; ATA/1193/2017 du 22 août 2017).

4. a. Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement (26 LPAC et art. 5 RPAC), a estimé que si une absence pour cause

de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède n'y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (ATA/1323/2017 du 26 septembre 2017; MGC 2005-2006/XI A 10437).

b. Aux termes de l'art. 26 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il ne peut être mis fin aux rapports de service que s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé dans l'administration, au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire ou dans l'établissement (al. 2). L'incapacité de remplir les devoirs de service, à moins qu'elle ne soit reconnue d'un commun accord par le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration, la caisse de prévoyance et l'intéressé, doit être constatée à la suite d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'État, du pouvoir judiciaire ou de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants (al. 3).

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

d. Aux termes de l'art. 54 RPAC, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (al. 1). Moyennant une prime payée par le fonctionnaire, ou l'employé dès la 2^{ème} année d'activité, l'État garantit la totalité du traitement à concurrence de 730 jours civils (520 jours de travail) (al. 2). Lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État. Ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État. Le médecin-conseil de l'État établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3).

e. Il incombe à l'employé d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler. En cas de maladie ou d'accident, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical. Ce dernier ne constitue toutefois pas un moyen de

preuve absolu (arrêt du Tribunal fédéral 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; ATA/1004/2015 du 29 septembre 2015).

f. Le rôle du médecin-conseil consiste à aborder la question de l'aptitude au travail sous un angle plus large qu'un médecin psychiatre par exemple, puisque son examen peut porter sur tous les aspects médicaux en lien avec le cas qui lui est soumis (ATA/1323/2017 du 26 septembre 2017).

5. a. Selon la recourante, la fin des rapports de travail devait être traitée selon le régime spécial de l'art. 26 LPAC et non pas selon le régime ordinaire des art. 21 et 22 LPAC. Il faut par conséquent déterminer dans un premier temps s'il existe une disparition durable du motif d'engagement en raison d'une incapacité de travail.

Il ressort du dossier que l'OCAS s'est adressé au médecin-conseil et que ce dernier a indiqué, le 17 septembre 2010, que Mme A_____ était à même d'assumer pleinement son activité et le 23 novembre 2015, qu'aucune raison médicale ne justifiait ses retards répétitifs.

Il ressort encore des entretiens qui se sont déroulés entre les 7 juin 2016 et 10 janvier 2017, en présence de Mmes J_____ et K_____, afin d'adapter au mieux la charge de travail de la recourante à ses capacités, que le dernier certificat remis attestait d'une capacité de travail pleine au taux d'activité contractuel.

De son côté, la recourante a indiqué, le 15 août 2017, lors de l'entretien ayant pour objet l'ouverture de la procédure de reclassement, que son état de santé ne permettait ni à elle, ni à son médecin psychiatre, d'être en mesure de se prononcer sur ce qu'elle pouvait faire.

Ainsi, son incapacité de remplir ses devoirs de service n'a pas été reconnue, ni constatée, par un médecin-conseil. Au moment de la décision litigieuse, aucune invalidité ni aucune restriction de la capacité de travail de la recourant n'avait été établie.

L'intimé n'a toutefois jamais ignoré les problèmes de santé rencontrés par la recourante et en a tenu compte, lui proposant de nombreux aménagements de ses conditions de travail de même qu'un soutien régulier.

Par conséquent, dès lors qu'il n'est pas démontré que la recourante n'était plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction, c'est conformément au droit que l'intimé a suivi la procédure ordinaire et n'a pas mis fin aux rapports de service sur la base de l'art. 26 LPAC.

- b. Reste à déterminer si un motif fondé justifiait le licenciement.

Les faits reprochés il y a plus de dix ans de même que les sanctions disciplinaires, prononcées il y a plus de dix ans (art. 17 al. 4 RPAC) à l'encontre de la recourante, et qu'elle n'a pas contestées ne permettent pas d'admettre l'existence d'un motif fondé de licenciement. Elles démontrent cependant l'ancienneté des difficultés rencontrées.

En effet, engagée le 1er avril 2000, des mesures d'accompagnement ont dû être décidées et mises en place en septembre 2001. Le but était de permettre à la recourante de maîtriser sa fonction et de l'aider à surmonter ses lacunes professionnelles.

Malgré des « coachings » réguliers, un allègement de sa charge de travail, l'attribution de dossiers à caractères non urgent, et un nombre de dossiers restreints, jusqu'à être mise hors attribution en août 2015, l'intimé reproche à la recourante d'avoir continuellement fourni des prestations insatisfaisantes et d'avoir rencontré d'importants problèmes de gestion dans ses dossiers. Afin de trouver des tâches adaptées à ses compétences professionnelles, la recourante a également bénéficié de changement de divisions.

Bien que la recourante conteste que les reproches qui lui sont formulés puissent être considérés comme des manquements professionnels, les pièces versées à la procédure attestent que ses lacunes professionnelles ont été relevées par plusieurs cadres et concernent tant sa manière d'appliquer les directives et dispositions légales que sa façon de gérer administrativement son portefeuille de dossiers. Ces mesures ont demandé de la part de l'intimé d'importantes mesures organisationnelles. À long terme, de tels aménagements peuvent porter atteinte à l'intérêt public d'une administration efficace des services de l'État.

Enfin, la recourante s'est régulièrement opposée aux demandes de sa hiérarchie. Ainsi, notamment en février 2016, la recourante a justifié ses arrivées tardives par un problème de santé, sans toutefois fournir de certificat médical, et refusé de reconnaître la nécessité d'envoyer systématiquement un « sms » à sa hiérarchie pour la prévenir. En février 2017, elle a refusé de signer le contrat d'objectif, considérant en substance que son travail ne nécessitait pas de contrôle.

Pour ces motifs, le licenciement est justifié par des motifs fondés, la continuation des rapports de service n'étant pas compatible avec le bon fonctionnement de l'administration.

6. La décision rendue le 25 avril 2018, constatant la clôture de la procédure de reclassement, n'a, à juste titre, pas été contestée et il n'est pas allégué que celle-ci aurait été menée de manière contraire au droit. Au contraire, durant celle-ci, l'intimé a activement recherché si un poste existait au sein de l'administration cantonale, correspondant aux capacités de l'intéressée, si bien qu'il peut être

constaté qu'il a mis en œuvre ce qui pouvait raisonnablement être exigé de lui, étant rappelé que la loi ne lui imposait pas une obligation de résultat.

7. La procédure de reclassement doit être distinguée de la procédure entamée par l'office AI et qui ne fait pas l'objet du présent litige. Si l'office AI a préconisé d'effectuer une mesure de réinsertion sur le lieu de travail de l'assuré, cette demande n'obligeait pas l'intimé.
8. Pour ces motifs, la procédure de licenciement a été menée conformément au droit, et aucune indemnité ne sera allouée.
9. Il s'ensuit que le recours sera rejeté.
10. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 13 juillet 2018 par Madame A_____ contre la décision de l'office cantonal des assurances sociales du 12 juin 2018 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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 Christian Bruchez, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me François Bellanger, avocat de l'office cantonal des assurances sociales.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Thélin, Mme Junod, MM. Pagan et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :