RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3006/2022-FPUBL **ATA/178/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 février 2023

dans la cause

Mme A_____ **recourante**
représentée par Me Romain Jordan, avocat

contre

OFFICE CANTONAL B_____ **intimé**

EN FAIT

A. Par décision du 15 août 2022, déclarée exécutoire nonobstant recours, la direction générale de l'office cantonal B_____ (ci-après : B_____) du département de la sécurité, de la population et de la santé (ci-après : DSPS) a résilié les rapports de service de Mme A_____, née le _____ 1993, avec effet au 31 octobre 2022.

Les motifs lui avaient été communiqués lors de l'entretien sous forme écrite le 25 juillet 2022. Elle n'était pas apte à reprendre une activité professionnelle d'C_____ pour des raisons de santé, selon l'avis médical du 28 juin 2022 du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE). Son courrier du 5 août 2022 ne contenait aucune observation quant au fond mais soulevait la question de l'entretien de service. Or, un tel entretien n'était pas requis lorsque la résiliation des rapports de service était envisagée pour cause d'inaptitude, un entretien simple étant alors considéré comme suffisant. Les exigences du droit d'être entendu avaient été respectées.

B. **a.** Par acte remis à la poste le 15 septembre 2022, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à sa réintégration, subsidiairement à ce que sa réintégration soit proposée et en cas de refus à ce que l'État soit condamné à lui verser une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut. Préalablement, l'effet suspensif devait être restitué au recours.

Elle avait été engagée le 3 septembre 2018 en qualité de stagiaire C_____, puis le 1er septembre 2019 en qualité d'C_____ au sein de l'établissement D_____. Elle avait toujours exercé ses fonctions à pleine et entière satisfaction de ses employeurs, ce dont attestait son entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) du 6 juillet 2021, lequel indiquait par ailleurs qu'il lui faudrait obtenir le brevet fédéral d'C_____ pour être nommée fonctionnaire.

Or, elle avait souffert d'importants problèmes de santé qui l'avaient forcée à s'absenter du 1er septembre 2021 au 30 juin 2022. Ainsi, le 8 juillet 2021, l'échéance de la période probatoire avait été portée du 1er septembre 2021 au 31 août 2022.

Comme elle souhaitait à tout prix être nommée, elle avait obtenu un certificat médical qui lui avait permis se présenter aux examens les 25 octobre et 4 novembre 2021, qu'elle avait réussis, ce dont elle avait été informée le 22 novembre 2021.

En raison de son absence depuis le 24 septembre 2021, le SPE avait été sollicité le 18 janvier 2022 pour procéder à une évaluation médicale et le 28 juin 2022, il avait jugé qu'en raison de son état de santé, elle n'était pas immédiatement apte à reprendre son activité d'C_____.

Le 25 juillet 2022, un entretien se service sous forme écrite s'était tenu, au cours duquel la direction de D_____ avait indiqué envisager la résiliation des rapports de service en raison de son état de santé.

Plusieurs élèves de la volée précédente se trouvant dans une situation identique s'étaient vu imposer un report de nomination car ils n'avaient pas été en mesure de passer l'examen lors de la période probatoire. Après intervention de l'un d'eux, ils avaient tous été nommés, ayant comme elle réussi leur brevet avant la fin de la période de prolongation.

Le 25 juillet 2022, le rapport d'entretien lui avait été communiqué et un délai de dix jours lui avait été imparti pour se déterminer à son sujet. Le 5 août 2022, son conseil s'était plaint de la violation de la loi et avait indiqué qu'il se déterminerait dans le délai de trente jours que prévoyait celle-ci. Elle avait été licenciée peu après.

Son droit d'être entendue avait été violé. Lui imposer un délai de dix jours, a fortiori en pleine période estivale, « rendait toute rencontre ou échange de dossier impossible » et la privait « sciemment » de toute possibilité de contester « en connaissance de cause » les griefs, au demeurant infondés, de l'autorité. L'autorité n'avait pas le pouvoir de fixer le délai à dix jours, ni de distinguer entre entretien simple et entretien de service.

Le principe de l'égalité de traitement avait été violé. Elle avait été traitée différemment des élèves de la volée précédente, qui se trouvaient dans une situation identique et s'étaient également vu imposer un report de nomination car ils n'avaient pas passé l'examen fédéral.

b. Le 28 septembre 2022, l'B_____ s'est opposé à la restitution de l'effet suspensif au recours.

c. Le 13 octobre 2022, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions préalables en restitution de l'effet suspensif au recours.

Son recours n'était pas dépourvu de chances de succès. La soudaine sollicitation du SPE, moins de deux mois après l'obtention du brevet, relevait plus d'une sanction que d'un examen objectif des faits, ce qui était confirmé par le délai extrêmement bref qui lui avait été imparti pour se déterminer sur l'intention de l'employeur de la licencier.

d. Le 20 octobre 2022, la présidence de la chambre administrative a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif.

e. Le 19 octobre 2022, l'B_____ a conclu au rejet du recours.

L'EEDP du 6 juillet 2021 indiquait des objectifs partiellement atteints. Mme A_____ ne maîtrisait alors pas le poste de E_____. Elle avait exprimé ne pas se sentir à l'aise par manque d'assurance et de formation. Un net progrès avait par ailleurs été constaté à propos de sa timidité, ses efforts devant être maintenus.

Mme A_____ avait obtenu une dérogation pour se présenter aux examens du brevet d'C_____ mais était ensuite restée en arrêt maladie et n'avait pas repris son activité avant le terme prolongé de sa période probatoire, ce qui avait posé la question de son aptitude au poste, à laquelle le SPE avait par la suite répondu par la négative, de sorte que la nomination n'avait pu être prononcée.

Elle avait totalisé septante-neuf jours d'absence pour raison de santé (maladie ou accident non professionnel) du 1er septembre 2019 au 31 août 2021. Puis elle avait souffert d'importants problèmes médicaux qui l'avaient forcée à s'absenter du 1er septembre 2021 au 30 juin 2022. En juillet 2022, elle avait été absente pour raisons de santé. Elle avait finalement été absente de façon continue du 24 septembre 2021 au 7 août 2022. Le 22 octobre 2022, elle n'avait pas repris son activité d'C_____, selon un certificat médical valable jusqu'au 7 octobre 2022 compris.

Mme A_____ n'avait pas remis en question l'évaluation du SPE selon laquelle elle n'était pas apte à reprendre son activité professionnelle d'C_____, l'évaluation étant terminée. Elle ne soutenait pas être apte à travailler. Son inaptitude s'inscrivait dans la durée.

Il était impossible d'envisager la nomination de Mme A_____ au vu de la continuité de son absence et de l'avis du SPE.

Le droit d'être entendu de Mme A_____ n'avait pas été violé. Les dispositions sur l'entretien de service ne trouvaient pas application en cas d'inaptitude professionnelle. Le 18 janvier 2022, il l'avait invitée à annoncer sa situation à l'assurance-invalidité pour préserver ses droits. L'avis du SPE du 28 juin 2022 lui avait été transmis. Elle avait rencontré le médecin le 23 juin 2022. Elle aurait pu faire connaître son opinion sur l'avis du 28 juin 2022. L'entretien sous forme écrite du 25 juillet 2022 ne contenait aucun élément qu'elle ne connût déjà. Elle ne pouvait ignorer que les événements survenus depuis son engagement et notamment son absence et son incapacité, pouvaient constituer un motif de résiliation des rapports de service. Le délai de dix jours était suffisant compte tenu qu'une éventuelle résiliation devait lui être notifiée avant la fin du mois d'août 2022.

Le principe de l'égalité de traitement n'avait pas été violé. Le seul point commun de Mme A_____ avec ses collègues de la volée précédente était de n'avoir pas passé l'examen final durant la période probatoire. Elle était pour le surplus la seule à être en arrêt maladie avant et après avoir passé le brevet fédéral, ceci de manière continue. Les autres élèves ne se trouvaient pas dans cette situation et l'obtention du brevet était la seule condition manquant pour leur nomination. En raison de son incapacité de travail et de l'absence de perspective de reprise, il était impossible de fixer une date pour sa nomination. Une fois le brevet obtenu, Mme A_____ ne remplissait encore pas la condition portant sur le caractère satisfaisant de ses prestations et sur l'aptitude au poste.

f. Dans le délai qui lui avait été imparti au 30 novembre 2022 pour produire une éventuelle réplique, Mme A_____ a sollicité la tenue d'une « audience de plaidoirie au sens de l'art. 6 CEDH, au vu des questions qui se posent et de celle, de principe, relative au déroulement procédural ».

g. Le 2 décembre 2022, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

C. Il ressort de la procédure les éléments pertinents suivants :

a. Le 18 janvier 2022, les ressources humaines ont adressé à Mme A_____ un formulaire de demande de prestations AI, l'encourageant à annoncer son cas à l'assurance pour préserver ses droits.

b. Le 17 février 2022, elles ont relevé par courriel auprès de toutes les ressources humaines qu'il serait opportun, pour des raisons de santé, de libérer Mme A_____ de l'obligation de téléphoner à sa hiérarchie quand son certificat médical était renouvelé. Elles ont par ailleurs recommandé à Mme A_____ de se déconnecter des groupes WhatsApp professionnels.

c. Le 28 juin 2022, le SPE a indiqué que du fait de son état de santé, Mme A_____ n'était pas apte à reprendre son activité professionnelle d'C_____ et que l'évaluation de santé était terminée.

d. En conclusion de l'entretien en la forme écrite du 25 juillet 2022, qui récapitulait les faits susmentionnés, l'B_____ a indiqué que les faits relevés étaient susceptibles de constituer un motif de résiliation des rapports de service découlant de l'art. 5 al. 1 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) et de l'art. 22 al. 2 let. a de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires du 3 novembre 2016 (LOPP - F 1 50), le membre du personnel devant jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction et l'autorité pouvant, pendant la période probatoire, résilier les

rapports de service en respectant le délai de résiliation, notamment en raison de l'insuffisance des prestations ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste.

e. Le courrier du 25 juillet 2022 notifiant l'« entretien sous forme écrite » du même jour et ses annexes a été déposé dans la case postale du conseil de la recourante le 26 juillet 2022 à 06h07.

f. Le conseil de la recourante a répondu le 5 août 2022, « dans le délai imparti », que ce dernier violait l'art. 44 al. 7 RPAC, qui imposait un délai de trente jours, que la violation était d'autant plus problématique qu'elle intervenait en période estivale, compliquant notoirement les rencontres et le cours des dossiers et qu'il « répondrai[t] par conséquent dans le délai légal ».

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. Dans sa réplique, la recourante conclut préalablement à la tenue d'une audience de plaidoiries au sens de l'art. 6 CEDH « au vu des questions qui se posent et de celle, de principe, relative au déroulement procédural ». Par ailleurs, sans y conclure formellement, elle propose dans son recours, à titre de preuve, l'audition des parties.

2.1.1 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 l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.1.2 L'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) donne à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial établi par la loi,

qui décidera soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

Sauf exceptions, cette disposition conventionnelle s'applique dans les contestations relatives aux employés publics, notamment lorsqu'elles portent sur un salaire, une indemnité ou d'autres droits de ce type (arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme [CourEDH] Vilho Eskelinen et autres contre Finlande du 19 avril 2007, Recueil CourEDH 2007-II p. 1 § 62, confirmé par l'arrêt Denisov contre Ukraine du 25 septembre 2018 § 52 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.1 ; 8C_318/2016 du 9 décembre 2016 consid. 2.1).

Il peut toutefois être renoncé à une audience publique dans les cas prévus par l'art. 6 § 1 2ème phr. CEDH, lorsque la demande est abusive, chicanière ou dilatoire, lorsqu'il apparaît clairement que le recours est infondé, irrecevable ou, au contraire, manifestement bien fondé ou encore lorsque l'objet du litige porte sur des questions hautement techniques (ATF 141 I 97 consid. 5.1 ; 136 I 279 consid. 1 ; 134 I 331 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 du 4 juin 2020 consid. 3.2.2).

La CourEDH a également rappelé que l'art. 6 CEDH − en dehors des limitations expressément prévues par cette disposition − n'exige certes pas nécessairement la tenue d'une audience dans toutes les procédures. Cela est notamment le cas pour les affaires ne soulevant pas de question de crédibilité ou ne suscitant pas de controverse sur les faits qui auraient requis une audience et pour lesquelles les tribunaux peuvent se prononcer de manière équitable et raisonnable sur la base des conclusions présentées par les parties et d'autres pièces. Partant, on ne saurait conclure, même dans l'hypothèse d'une juridiction investie de la plénitude de juridiction, que la disposition conventionnelle implique toujours le droit à une audience publique, indépendamment de la nature des questions à trancher. D'autres considérations, dont le droit à un jugement dans un délai raisonnable et la nécessité en découlant d'un traitement rapide des affaires inscrites au rôle, entrent en ligne de compte pour déterminer si des débats publics sont nécessaires. La CourEDH a ainsi déjà considéré que des procédures consacrées exclusivement à des points de droit ou hautement techniques pouvaient remplir les conditions de l'art. 6 même en l'absence de débats publics (arrêt de la CourEDH Mutu et Pechstein contre Suisse du 2 octobre 2018 § 177 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D_5/2019 précité consid. 3.2.2).

2.1.3 En l'espèce, la recourante ne conteste ni son absence, ni sa durée, ni l'avis médical du SPE du 28 juin 2022 concluant qu'elle n'est pas apte à reprendre une activité professionnelle d'C_____ pour des raisons de santé. Le litige ne porte que sur des questions purement techniques ayant trait à son droit d'être entendue et à l'égalité de traitement avec ses collègues, lesquelles peuvent parfaitement être instruites et plaidées par écrit.

La recourante ne décrit pas les « questions qui se posent » et qui devraient selon elle, être plaidées publiquement. On comprend que par question « de principe, relative au déroulement procédural » elle vise la question du délai de dix jours pour se déterminer. Toutefois elle n'expose pas en quoi celle-ci serait « de principe » ni pour quel motif elle devrait être débattue publiquement.

Aussi, et à supposer que l'art. 6 CEDH s'applique au présent contentieux, il n'y a pas lieu d'ordonner la tenue d'une audience publique de plaidoiries.

La requête y tendant sera écartée.

2.1.4 La recourante s'est vu offrir l'occasion de s'exprimer devant l'B_____, puis devant la chambre de céans à deux reprises et de faire ainsi valoir tous les arguments et toutes les pièces utiles. Elle n'expose pas quels éléments utiles à la solution du litige qu'elle n'aurait pu produire par écrit, son audition permettrait d'apporter à la procédure. La chambre de céans considère qu'elle dispose d'un dossier complet et que la cause est en état d'être jugée.

La comparution personnelle des parties ne sera pas ordonnée.

3. Dans un premier grief, de nature procédurale, la recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue.

3.1.1 Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). L'intéressé doit simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_83/2019 du 29 janvier 2020 consid. 3.2 ; 2C_236/2019 du 4 juillet 2019 consid. 5.2 ; ATA/484/2020 du 19 mai 2020 et les arrêts cités).

3.1.2 En tant qu'employée, la recourante est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et au RPAC.

3.1.3 Le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (art. 5 al. 1 RPAC). Il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité d'un médecin-conseil de l'établissement (art. 5 al. 2 RPAC). À la suite d'un examen médical, le médecin-conseil requis remet à l'intéressé et à la direction, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il

précise les contre-indications qui justifient son attestation. Le respect du secret médical est garanti (art. 5 al. 3 RPAC).

3.1.4 Selon l'art. 21 al. 1 LPAC, 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.

3.1.5 Au chapitre IV « entretien de service – résiliation » et sous la note marginale « entretien de service » l'art. 44 RPAC prévoit qu'un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). À la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de 14 jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5). Sous l'intertitre « procédure écrite », la disposition prévoit ensuite que le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6) et que le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

La précision de l'art. 44 al. 1 RPAC qu'un entretien de service a pour objet les manquements aux devoirs du personnel restreint le champ d'application de l'obligation pour l'employeur de procédure selon l'art. 44 RPAC et ne vise, au regard du texte clair de cette disposition réglementaire, que les manquements aux devoirs du personnel tels notamment énoncés aux art. 20 ss RPAC. Un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC n'est ainsi pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service si aucun manquement aux devoirs du personnel n'est reproché au collaborateur concerné (ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4f ; ATA/876/2016 du 18 octobre 2016 consid. 6b).

3.1.6 Sous le titre III « devoirs du personnel », les art. 20 à 26 RPAC règlent le respect de l'intérêt de l'État, l'attitude générale, l'exécution du travail, les devoirs d'autorité, l'utilisation du téléphone et des ressources informatiques, les absence, l'interdiction d'accepter des dons et l'obligation de garder le secret.

3.2 En l'espèce, la recourante ne pouvait ignorer que son absence de longue durée et le constat qu'elle n'était pas apte à reprendre une activité professionnelle d'C_____ étaient susceptibles d'entraîner la fin des rapports de service durant la période probatoire. Son employeur avait à deux reprises au début de l'année 2022 attiré son attention sur la durée de son absence pour cause de maladie et lui avait suggéré d'annoncer son cas à l'assurance-invalidité. Elle avait ensuite rencontré la médecin du SPE et reçu copie du constat de son inaptitude à reprendre son poste, qu'elle ne soutient pas avoir contesté.

Elle ne soutient pas avoir été surprise par le courrier du 25 juillet 2022 par lequel son employeur lui annonçait qu'il envisageait de la licencier.

Son employeur ne lui avait jamais adressé de reproches et elle a appris au plus tard à réception de ce courrier qu'il ne faisait valoir à son encontre aucun grief de violation des obligations du personnel des art. 2 ss RPAC en relation avec son licenciement.

La recourante savait ainsi le 26 juillet 2022 que son inaptitude à occuper son poste motivait son licenciement. Assistée d'un avocat, elle ne pouvait ignorer que l'art. 44 RPAC relatif à l'entretien de service ne s'appliquait pas à sa situation et notamment que le délai de trente jours prévu par cette disposition pour se déterminer dans le cadre d'une procédure écrite ne pouvait être invoqué.

Il reste à déterminer si le délai de dix jours imparti par l'employeur était trop bref pour permettre à la recourante de se déterminer, comme celle-ci le soutient.

Sous la plume de son conseil, elle a allégué de manière générale dans son courrier du 5 août 2022 que les rencontres entre avocats et clients étaient rendues difficiles durant la période estivale. Elle n'a toutefois ni établi ni même allégué les motifs pour lesquels elle aurait concrètement été empêchée de rencontrer celui-ci à réception du courrier du 25 juillet 2022, étant observé qu'elle ne prétend pas que son incapacité de travail avait alors cessé. Son conseil a expédié le courrier le dernier jour du délai imparti. Il n'a pas allégué qu'il aurait reçu le courrier de l'OPS après le 26 juillet 2022. Il n'a pas annoncé d'opposition au licenciement ou de contestation de ses motifs. Il n'a pas demandé de délai supplémentaire pour se déterminer, mais s'est limité à annoncer qu'il répondrait dans le délai de trente jours qu'il estimait applicable.

Dans ces circonstances, la recourante doit se laisser objecter qu'elle a disposé d'un délai suffisant pour se déterminer sur le projet de son employeur de la licencier.

La chambre de céans observe encore que la recourante n'a jamais contesté devant son employeur son inaptitude au poste ni son absence de longue durée pour cause de maladie et ne soutient pas l'avoir fait devant le SPE.

Dans son recours devant la chambre de céans, elle n'a évoqué les « griefs » de son employeur que pour se plaindre de la brièveté du délai, dans les termes suivants : « Cette manière de faire [la] privait sciemment […] de toute possibilité de contester en connaissance de cause les griefs, au demeurant infondés, de l'autorité ». Ainsi, en se référant de manière vague à des « griefs » qu'elle juge « infondés », alors que son employeur ne lui en a adressé aucun, la recourante ne critique pas sérieusement les motifs de son licenciement.

Enfin, dans sa réplique, elle s'est limitée à réclamer la tenue d'une audience de plaidoirie publique.

Son droit d'être entendue n'a pas été violé.

Le grief sera écarté.

4. Dans un second grief, la recourante reproche à la décision attaquée d'avoir violé le principe de l'égalité de traitement.

4.1 Une décision viole le droit à l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_178/2022 du 16 mars 2022 consid. 5.1).

L'inégalité de traitement apparaît comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; 137 I 167 consid. 3.5 ; 129 I 346 consid. 6).

4.2 En l'espèce, la recourante soutient que la résiliation des rapports de service trouverait sa cause dans le fait que sa période probatoire aurait initialement été prolongée car elle n'avait pas obtenu son brevet fédéral d'C_____.

Cette allégation ne trouve aucun appui dans le dossier. La résiliation des rapports de service a été prononcée uniquement en raison de la longue absence de la recourante pour raisons de santé et de son inaptitude médicalement constatée à occuper son poste. La prolongation de la période probatoire était une circonstance commune à tous les aspirants, qui n'avaient, comme elle, pas pu passer l'examen.

La décision querellée est ainsi fondée sur des circonstances (l'absence durable, l'inaptitude) qui distinguent nettement le cas de la recourante de celui de ses collègues, dont elle ne soutient pas qu'ils auraient été menacés par des licenciements. Les situations n'étaient donc pas comparables et c'est en vain que la recourante se prévaut de l'art. 8 Cst.

Le grief sera écarté.

La recourante ne critique pas pour le surplus le bien-fondé de la décision attaquée.

Entièrement mal fondé le recours sera rejeté.

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

La recourante a conclu subsidiairement à ce que l'intimé soit condamné à lui payer vingt-quatre mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5 % dès le 15 août 2022. Il ressort de la décision de l'intimé de l'engager datée du 12 août 2019 que son traitement de base annuel initial était de CHF 81'347.- brut, de sorte que la valeur litigieuse est de CHF 162'694.- au moins (art. 51 al. 1 let. a de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 septembre 2022 par Mme A_____ contre la décision de l'office cantonal B_____ du 15 août 2022 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 800.- à la charge de Mme A_____ ;

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

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

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

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 Romain Jordan, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'office cantonal B_____.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Krauskopf et Lauber, M. Mascotto, Mme Michon Rieben, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
F. Scheffre	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :