

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3010/2013-FPUBL

ATA/1004/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 29 septembre 2015

dans la cause

Mme A_____

représentée par Me Hervé Crausaz, avocat

contre

DÉPARTEMENT DES FINANCES

EN FAIT

- 1) Mme A_____, née en 1965, a été engagée par l'office des poursuites et faillites, actuellement l'office des faillites (ci-après : OF), rattaché au département des finances (ci-après : DF ou le département), en qualité de secrétaire 1, auxiliaire dès le 8 octobre 2001, puis employée dès le 1^{er} janvier 2002, pour un taux d'activité de 100 %, soit 40 heures par semaines.

Le 14 janvier 2004, elle a été confirmée dans sa fonction de secrétaire 2 auprès de l'OF, et, à compter du 1^{er} janvier 2005, elle a été nommée fonctionnaire. Elle a exercé la fonction de secrétaire de direction auprès de l'OF.

- 2) Mme A_____ a été absente pour cause de maladie à de nombreuses reprises, parfois pour quelques mois, depuis 2002.

- 3) Depuis le début de l'année 2006, la situation de Mme A_____ a été suivie par le Dr B_____, médecin-conseil auprès du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE). Il ressort notamment de ses préavis que les arrêts de travail et les traitements de l'intéressée étaient justifiés, à tout le moins en 2006. Dans un préavis du 13 août 2009, le Dr B_____ a noté que l'absence de Mme A_____ à 100 % depuis le mois d'avril 2009 était tout à fait justifiée par ses affections chroniques, pour lesquelles elle recevait un suivi médical adapté.

En lien avec son employeur, Mme A_____ a déposé des demandes de prestations auprès de l'assurance-invalidité (ci-après : AI).

- 4) L'appréciation de son travail, effectuée lors d'entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP), a été bonne en 2002 et 2004, même s'il était relevé qu'elle ne maîtrisait pas encore tous les aspects de l'application Excel, pour laquelle elle suivait des cours.

Lors de l'EEDP du 26 octobre 2006, il a été noté d'une part qu'il était difficile de tirer un bilan général objectif dans la mesure où elle avait manqué de nombreux mois, d'autre part que depuis sa reprise à 100 % dernièrement, elle avait fait preuve d'une grande motivation et donné entière satisfaction à sa hiérarchie.

- 5) Un entretien a eu lieu le 23 septembre 2009, en présence de l'intéressée, de Mme C_____, psychologue auprès du SPE, de Mme D_____, responsable du secteur ressources humaines (ci-après : RH) de l'OF, du Dr B_____ et de M. E_____, préposé de l'OF.

Mmes C_____ et D_____ ainsi que M. E_____ et le Dr B_____ ont exprimé, au regard des rechutes ayant suivi les reprises de travail, leur préférence

pour une reprise de travail progressive de Mme A_____, à 50 %. L'intéressée a répondu qu'elle ne voulait pas pour l'instant penser à une rente AI, raison pour laquelle elle souhaitait reprendre son activité à 100 %, et que, si elle allait mal, elle irait à l'AI, mais que tel n'était pas le cas, car elle se sentait bien.

M. E_____ a indiqué qu'au sujet de la qualité des prestations de l'employée, tout était à réexpliquer à chaque reprise, notamment concernant la maîtrise des outils informatiques. Globalement, la maîtrise de ses activités n'était pas suffisante, mais il avait toujours fait preuve de compréhension, relevant la grande fragilité de l'intéressée. À son retour, il lui fixerait des objectifs clairs et précis quant au travail attendu.

Mme A_____ s'est dite effondrée. Elle estimait que pour guérir, il fallait être positif. Mme C_____ lui a recommandé de ne pas prendre mal ce qui lui avait été dit.

Mme A_____ n'a pas signé le procès-verbal d'entretien.

- 6) Le 5 mars 2010 a eu lieu un EEDP avec M. E_____ et Mme D_____, portant sur la période du 26 octobre 2006 au 5 mars 2010.

D'une manière générale, il avait toujours été difficile pour la hiérarchie de Mme A_____ de pouvoir analyser ses prestations avec objectivité, dans la mesure où la vérification des objectifs fixés ne pouvait intervenir en raison de ses absences. Ainsi, dans un souci de développement, sa hiérarchie avait le plus souvent, lors des précédentes analyses, mis en avant les qualités de la collaboratrice et considéré que ses lacunes résultaient principalement de sa situation personnelle, notamment de santé. Aujourd'hui, l'évaluation se voulait conforme à la réalité telle que constatée par l'évaluateur.

De manière générale, indépendamment de ses absences, la hiérarchie constatait que Mme A_____ peinait à accomplir les tâches de base d'une secrétaire à la direction. Elle mettait tout en œuvre pour s'adapter à de nouvelles situations et pour exécuter ses tâches dans les délais fixés, mais semblait être rapidement dépassée par des situations inhabituelles (par exemple outils de gestion informatique, erreurs de manipulations) ou voyait son organisation affectée face à des tâches nécessitant une analyse approfondie. Vu ses périodes de maladie, elle avait parfois, même lorsqu'elle était en bonne santé, démontré des signes de fragilité, y compris face à des situations pas nécessairement difficiles. Par ailleurs, elle n'avait pas jugé utile de reprendre les cours de perfectionnement sur les outils informatiques qu'elle avait dû abandonner en raison de ses problèmes de santé.

Toujours selon la hiérarchie, Mme A_____ était à même d'entrer en relation avec autrui sans difficulté, était polie et faisait preuve de disponibilité. Elle devait toutefois améliorer sa qualité d'écoute.

À l'issue de l'entretien, il a été décidé, d'un commun accord et après réflexion de la fonctionnaire, que celle-ci pourrait effectuer d'autres tâches en relation avec ses compétences de secrétaire, de sorte qu'elle a rejoint le 24 mars 2010, en qualité de secrétaire, le service administratif de l'OF, dirigé par Mme F_____.

- 7) Par lettre adressée le 6 avril 2010 aux ressources humaines, Mme A_____ a contesté l'intégralité du compte-rendu de l'EEDP du 5 mars 2010 et a refusé de le signer. En effet, ces derniers jours, elle avait pris conscience d'une réalité très blessante. Elle avait subi tout ce qui était inacceptable de manière verbale ainsi qu'écrite de la part de sa hiérarchie. Elle pensait que M. E_____ tenait des propos malveillants, voire calomnieux à son encontre, touchant ainsi ses compétences professionnelles et sa personne, en tant que collaboratrice de l'OF.
- 8) Le même jour, Mme A_____ a écrit à l'office cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : OCAI), l'informant qu'elle refusait pour l'instant le projet d'octroi de rente rendu le 25 mars précédent par l'office, au motif qu'elle avait repris son travail à un taux de 100 % depuis le 17 décembre 2009, mais souhaitant que son dossier soit gardé ouvert.
- 9) Dans une attestation du 20 avril 2010, l'un des médecins traitants de Mme A_____, le Dr G_____, chirurgien FMH, a certifié que l'état de santé actuel de celle-ci ne lui permettait pas un changement de poste de travail qui nécessitait une formation prolongée et une adaptation à de nouvelles situations.
- 10) Un entretien s'est tenu le 25 mai 2010 en présence d'une secrétaire générale adjointe du département, de M. H_____, directeur des RH auprès du secrétariat général du département (ci-après : M. H_____ ou le DRH), ainsi que de Mme A_____ et de son avocat d'alors, lors duquel celle-ci a pu faire valoir son point de vue sur les éléments de l'EEDP du 5 mars 2010 qu'elle contestait. Elle a notamment affirmé que le 90 % de ses absences-maladie étaient dues au mobbing, au harcèlement et à la discrimination raciale de ses collègues directes et de M. E_____.
- 11) Dans un préavis du 11 juin 2010 établi sur demande de la responsable du secteur RH de l'OF mais adressé au DRH, le Dr B_____ a notamment estimé qu'un changement d'affectation professionnelle de Mme A_____, que ce soit dans la perspective d'un poste jugé équivalent au sien ou dans un poste avec un allègement des fonctions, devrait correspondre à son état de santé résiduel, avec une capacité de travail n'excédant pas 50 %.

- 12) Par lettre de son conseil adressée le 24 juin 2010 à la secrétaire générale adjointe du département et au DRH, Mme A_____ a énoncé ses prises de position relativement au compte-rendu de l'EEDP du 5 mars 2010 de manière plus complète que lors de l'entretien du 25 mai 2010.

En outre, elle était affaiblie et ne souhaitait plus travailler directement avec M. E_____, ni ouvrir une procédure. Elle souhaitait en revanche travailler sous la responsabilité de Mme F_____ ou de M. I_____, mais elle considérait les tâches qui lui étaient actuellement confiées comme dégradantes, du moins pas en relation avec ses compétences et capacités réelles. Elle demandait donc de conserver certaines tâches de direction, qu'elle pouvait parfaitement exécuter depuis son nouveau bureau tout en conservant une collaboration avec ses collègues actuelles.

- 13) La secrétaire générale adjointe du DF a répondu le 16 juillet 2010 que les manquements de Mme A_____ au niveau de ses performances professionnelles signalés dans le compte rendu de l'EEDP du 5 mars 2010, avaient été confirmés par des pièces fournies avec le document du supérieur hiérarchique du 1^{er} juillet 2010 et corroborés, sur la question du tableur Excel, par un autre membre de la direction, M. J_____. Le compte rendu ne pouvait donc pas être modifié sur ce point.

- 14) Par courrier de son avocat du 28 juillet 2010, Mme A_____ a contesté la validité des pièces invoquées par la secrétaire adjointe du DF dans sa lettre du 16 juillet 2010, lesquelles ne correspondaient selon elle pas à des copies de pièces originales. Par ailleurs, dès lors qu'aucune position n'avait été prise quant à ses « revendications », elle maintenait ses conclusions selon lesquelles aucune formation de quelque nature que ce soit ne serait initialisée, suivie ou finalisée, tant qu'une décision définitive n'aurait pas été prise par le département compétent s'agissant de ses revendications.

- 15) MM. E_____ et H_____ ont répondu le 23 août 2010 que l'affectation de Mme A_____ avait été effectuée selon les besoins de l'office, en application de l'art. 12 al. 1 et 2 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), qu'aucune formation ne lui avait été imposée et que tout refus éventuel d'effectuer des tâches sur instruction de sa supérieure hiérarchique, notamment au motif de prétendus pourparlers avec le secrétariat général, serait considéré comme une violation des devoirs de service et sanctionné.

- 16) S'en sont suivis d'autres échanges de courriers, relatifs notamment au refus de Mme A_____ de suivre une formation dans le cadre du service administratif de l'OF, ainsi qu'au fait que celle-ci se considérait comme dévalorisée par son

transfert dans ledit service et l'exécution de tâches administratives en-dessous de ses qualifications.

- 17) Par ailleurs, Mme A_____ a, le 12 octobre 2010, déposé plainte auprès de l'office du personnel de l'État, demandant l'ouverture d'une investigation au sens des art. 14 ss de l'ancien règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 18 juin 2008 (aRPPers - B 5 05.10) à l'encontre de M. E_____ pour harcèlement psychologique.

Cette plainte a été transmise pour raison de compétence au groupe de confiance et la plaignante a déposé un complément de plainte le 15 février 2011.

- 18) Selon une attestation du Dr G_____ du 16 septembre 2011, l'arrêt de travail de Mme A_____ pour cause de maladie du 18 mars au 15 septembre 2011 était dû au « surmenage consécutif à un mobbing exercé dans son milieu de travail, afin de se protéger de son milieu du travail », tandis que selon un préavis du Dr B_____ du 5 septembre 2011, ses nombreuses incapacités de travail de longues durées résultaient de l'expression récurrente des deux affections médicales chroniques dont la fonctionnaire souffrait, pour l'une, depuis 1996, pour l'autre, depuis 2004, sa prise en charge médicale étant en outre adéquate.

- 19) Par lettres des 29 mars et 6 juin 2011 adressées au nouveau conseil de Mme A_____ – laquelle était à ces dates en arrêt-maladie –, le conseiller d'État alors en charge du DF a pris bonne note du désir de celle-ci de reprendre les activités effectuées à son ancien poste à la direction de l'OF. Il était cependant exclu qu'elle travaille à nouveau au sein du service ou sous les ordres d'une personne contre laquelle elle avait porté de graves accusations. Dès que son état de santé lui permettrait de reprendre une activité professionnelle, il serait indispensable de faire le point de la situation afin de tout mettre en œuvre pour faciliter sa réintégration et aborder les conditions de travail, en réunissant l'intéressée, assistée de la personne de son choix, sa responsable hiérarchique ainsi que les représentants du service de santé et des RH du département.

- 20) Dans les conclusions de son rapport du 22 septembre 2011 de septante-cinq pages, communiqué le 26 septembre suivant à l'avocat de Mme A_____, et dont les constatations reposaient notamment sur l'audition de collègues directs de Mme A_____, de collègues indirects, de membres de la direction outre M. E_____ – soit M. J_____ et Mme F_____ – et de Mme D_____, ainsi que du Dr G_____, du Dr K_____ (le neurologue [FMH] traitant de la plaignante) et du Dr L_____ (psychiatre traitant), le groupe de confiance a constaté une atteinte à la personnalité de Mme A_____ de la part de M. E_____, mais n'a pas constaté l'existence d'un harcèlement psychologique ou sexuel contre elle.

Ladite atteinte à la personnalité consistait en des propos à connotation dénigrante, des imitations de l'accent de Mme A_____, des plaisanteries

déplacées à son sujet, dont la fréquence était difficile à établir, et pouvait être qualifiée de « moyenne » au regard du propre comportement de la plaignante, à qui il était arrivé d'être l'auteure, notamment vis-à-vis de collègues, de comportements qu'elle reprochait à M. E_____. Le groupe de confiance a relevé des propos très dénigrants tenus par la plaignante elle-même à l'encontre de plusieurs de ses collègues et de M. E_____.

Mme A_____ a été décrite par quasiment toutes les personnes entendues comme une personne souriante, serviable, cordiale. Elle prenait très à cœur son travail et était très soucieuse de bien faire en quantité et en qualité. Par ailleurs, elle parlait facilement et spontanément de ses problèmes professionnels et personnels avec ses collègues et les membres de la direction, allant jusqu'à raconter à ses collègues de bureau, sans pudeur, des éléments de sa vie privée, y compris des détails d'ordre sexuel, au point de les rendre mal à l'aise. De par ces comportements et propos incongrus, ses collègues de bureau ont développé à son sujet l'image d'une personne un peu particulière, bizarre, qui faisait des « frasques », ce qui a suscité des plaisanteries.

S'agissant des qualités professionnelles de Mme A_____, sur la base notamment des déclarations de collègues et de cadres, était évoquée une mauvaise maîtrise du français, en particulier des fautes d'orthographe et de syntaxe trop nombreuses, des difficultés dans le maniement de programmes informatiques, en particulier d'Excel, une prise des procès-verbaux des séances de direction problématique, des difficultés à effectuer certaines tâches ; l'intéressée était dans l'ensemble débordée et avait tendance à se stresser et à paniquer. Plusieurs témoins ont souligné l'impact négatif des fréquents arrêts maladie de l'intéressée. Ainsi, selon le groupe de confiance, les critiques émises par M. E_____ relativement à la qualité du travail de Mme A_____ semblaient fondées et ne pouvaient pas être considérées comme des humiliations ; les lacunes professionnelles de celle-ci posaient des problèmes à la direction de l'OF tant au niveau de la surcharge de travail que cela occasionnait que de l'ambiance tendue que cela créait avec les collègues secrétaires de direction.

Mme A_____ refusait de reconnaître ses erreurs, et si quelqu'un faisait une remarque sur une erreur, elle réagissait de manière virulente et répondait qu'elle n'y était pour rien, pouvant même rendre responsables des tiers. Elle apparaissait ainsi, aux yeux du groupe de confiance, comme une personne particulièrement sensible, dont les réactions émotives apparaissaient souvent démesurées en comparaison de celles attendues d'une personne raisonnable dans les mêmes circonstances. Elle avait des sautes d'humeur, pouvant passer, dans la même journée et suivant les événements vécus, du rire aux pleurs ou de l'enthousiasme à l'abattement. Son affection à l'égard d'un collaborateur pouvait se transformer en doléances, et son attitude était souvent contradictoire, comme l'attestait son accord initial à un transfert au groupe administratif puis ses propos selon lesquels elle

n'avait jamais accepté ce transfert. Par ailleurs, à l'exception d'un collègue direct, tous les collaborateurs qui avaient partagé leur bureau avec Mme A_____ mentionnaient, même s'ils l'appréciaient, avoir trouvé cette cohabitation lourde.

Selon le Dr G_____, Mme A_____ était une personne très sensible qui avait déjà un état mental assez fragile avant l'écllosion de son affection neurologique, les tensions vécues au travail pouvant avoir sur elle une influence plus importante que sur quelqu'un d'autre ; le Dr K_____, qui la connaissait depuis 1991, a diagnostiqué des troubles anxieux avec idées suicidaires et des somatisations diverses ; le psychiatre traitant a évoqué des réactions émotionnelles intenses.

De nombreux témoins ont relaté une dégradation de l'état physique et psychique de Mme A_____, en particulier les dernières années, relevant notamment qu'elle avait considérablement maigri. À cet égard, d'après le Dr L_____, malgré cette dégradation, en 2009, l'intéressée « [avait] toujours manifesté son envie d'aller travailler et y [avait] même été alors qu'elle ne [lui] paraissait pas en état ». En outre, selon le Dr K_____, il existait une fatigabilité commune à tous les patients souffrant de la même affection neurologique.

D'une manière générale, l'investigation a mis en évidence de nombreux témoignages évoquant un climat de travail au sein de l'OF fait de rumeurs et de conflits, voire malsain selon certains collaborateurs, et des situations de souffrance ont été rapportées. Ceci a conduit le groupe de confiance à émettre une recommandation de mesure de protection à l'autorité d'engagement, en faveur de l'ensemble du personnel.

Le groupe de confiance a enfin recommandé que Mme A_____, si elle devait pouvoir reprendre le travail, bénéficie d'une affectation temporaire hors de l'OF ou, à défaut, d'une suspension avec traitement afin d'éviter de nouvelles escalades de conflits et une détérioration du climat de travail.

- 21) Par lettre du 22 septembre 2011, Mme A_____ a transmis au DRH son *curriculum vitae* avec les pièces qui l'accompagnaient, lui demandant de tout mettre en œuvre pour rechercher, au sein des divers départements de l'État de Genève, un poste correspondant à ses compétences.
- 22) Par décision du 10 octobre 2011, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller d'État, faisant suite au rapport du groupe de confiance, a constaté, en vertu de l'art. 22 al. 1 aRPPers, que M. E_____ – qui était notamment intervenu auprès de collaborateurs pour leur signifier que certains comportements n'étaient pas admissibles et avait démontré ainsi sa volonté d'adopter un comportement adéquat – n'avait pas violé ses devoirs de service, indépendamment du fait que son comportement ait pu apparaître inapproprié en certaines occasions.

- 23) Mme A_____ a, avec son accord et dans le cadre d'une affectation temporaire de trois à six mois, été transférée le 14 novembre 2011 à la centrale commune d'achats (ci-après : CCA) en qualité de commise administrative 4 à 100 %, avec pour missions de « contrôler les factures des fournisseurs afin d'en vérifier l'exactitude, veiller au bon fonctionnement du flux informatique des réceptions de marchandise et ainsi assurer un traitement de la facture dans le délai le plus optimum ».

Dès le 25 novembre 2011, Mme A_____ s'est plainte auprès du DRH de ce que, bien qu'entourée de collègues agréables, elle n'avait pas pu, compte tenu de la surcharge de travail de celles-ci, bénéficier d'une réelle formation, mais uniquement d'information attrapées « à la volée », nécessitant une mise au net des notes prises à ces occasions, en dehors de ses heures de travail.

Il ressort d'un courriel adressé le 1^{er} décembre 2011 par la directrice de la CCA au DRH que Mme A_____ appréciait ses collègues, mais ne se sentait pas à l'aise avec l'activité qui lui avait été confiée. Le fait que le cahier des charges ne correspondrait pas aux accords entre son avocat et les RH ainsi que les exigences qui lui avaient été imposées hors du cadre de la CCA la mettaient dans un état de gêne et de stress permanent, qui ne lui permettait pas de réaliser une activité de manière conforme et porterait à court terme atteinte à sa santé. Les collègues de l'intéressée s'étaient pleinement investies dans la formation de celle-ci, qui s'y était de son côté investie.

Par lettre de son avocat du 6 décembre 2011, Mme A_____ a fait savoir au DRH qu'il était exclu qu'elle puisse être utilisée pour un remplacement temporaire, de surcroît dans un poste qui nécessitait une formation, qui plus était pour rattraper un retard considérable, position qu'a réfutée le DRH le 6 décembre 2011.

Mme A_____ a été libérée de ses obligations professionnelles le 7 décembre 2011 et, lors de l'entretien qui s'est tenu le 19 décembre 2011 en présence de celle-ci, de son avocat, de M. H_____ et de Mme D_____, le DRH a indiqué notamment qu'elle recevrait prochainement une convocation du SPE et qu'il serait difficile de trouver rapidement une nouvelle affectation qui soit pérenne.

- 24) Le DRH a, notamment par courriel du 16 janvier 2012, sollicité les autres départements en vue d'une nouvelle affectation, et des postes de greffière à l'assistance juridique ou de secrétaire 2 au département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : DIP) ont été envisagés, sans que cela soit toutefois concrétisé.

- 25) À la demande du Dr B_____ et dans le cadre du reclassement, Mme A_____ a, le 20 janvier 2012, été convoquée à un examen

neuropsychologique par une psychologue, ce qu'elle a refusé par lettres de son conseil du 31 janvier 2012.

Elle a également refusé le 8 février 2012 la mise en œuvre, à la demande du Dr B _____, d'une expertise psychiatrique.

- 26) Le 8 février 2012, la caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève (ci-après : CIA) a informé le DRH de ce que, consécutivement à une décision temporaire de l'AI, Mme A _____ avait bénéficié d'une pension à 100 % dès le 1^{er} juillet 2007, puis à 50 % entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2009.
- 27) Par lettre du 27 février 2012, le Dr B _____ a informé le DRH de ce qui suit : sur la base d'un entretien du 10 janvier 2012 avec Mme A _____ – qui ne souhaitait pas se soumettre à une expertise médicale externe – et son avocat, ainsi que des certificats médicaux établis en 2011 par ses médecins traitants, l'intéressée était apte à travailler à 100 % dans sa fonction de secrétaire 2 ou tout autre poste jugé équivalent ; ses deux affections médicales chroniques nécessitaient une prise en charge au long cours et des absences de durée variable fondées sur des raisons médicales n'étaient pas à exclure pour le futur.
- 28) Mme A _____ a, avec son accord, été affectée temporairement, pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre 2012, en qualité de secrétaire 2 (classe 11), à la direction des systèmes d'information et services écoles-médias (ci-après DSI-SEM) du DIP, sous la direction de M. M _____, directeur, et son « référent métier », Mme N _____, assistante de direction. Cette affectation deviendrait définitive dès le mois d'octobre 2012 pour autant que l'intéressée donne satisfaction dans cette nouvelle activité.
- 29) Par courriel du 29 avril 2012, Mme A _____ a informé son avocat de ce que, selon les informations du responsable RH du DIP, M. M _____ et Mme N _____ étaient très contents de son travail et de son attitude. Trois jours en interne étaient prévus prochainement afin qu'elle soit l'unique responsable à la DSI-SEM de la mise en ligne des cours multimédia sur internet. Mme A _____ se disait de plus en plus satisfaite de son travail, l'ambiance étant très conviviale et apaisante.
- 30) Un EEDP s'est tenu le 11 juin 2012 en présence de Mme A _____, de M. M _____, de Mme N _____ et du responsable RH du DIP.

L'appréciation par le responsable hiérarchique était globalement bonne. L'intéressée était compétente et motivée. Sa capacité à s'intégrer dans le service restait à démontrer. En faisant abstraction de la dégradation observée les dix derniers jours et qui faisait l'objet d'une prise en charge par la direction du service avec l'appui de la direction des RH du DIP, Mme A _____ avait démontré une

disponibilité et un sens de l'accueil adéquat. En outre, la question de l'intrusion des activités privées dans la sphère professionnelle avait été posée, mais une amélioration significative avait été observée depuis lors.

Selon le bilan, Mme A_____ n'était pas d'accord sur certains points de l'évaluation, par exemple concernant son intégration avec ses collègues. Ce point avait été discuté avec le directeur de la DSI-SEM et elle s'en expliquerait auprès de sa hiérarchie au DF, ce qu'elle ferait également concernant le point relatif à sa vie privée.

D'après les allégations ultérieures de la DSI-SEM et du DF, Mme A_____ aurait, lors de cet EEDP, tenu des propos très violents et irrespectueux envers l'assistante de direction. Le directeur de la DSI-SEM lui aurait alors démontré que les « pinaillements » qu'elle reprochait à celle-ci étaient justifiés en raison de sa maîtrise imparfaite du français.

- 31) Vu l'impossibilité de Mme A_____ de collaborer avec Mme N_____, une « deuxième possibilité d'insertion dans le service » a été donnée à celle-là et, dès le 12 juin 2012 et avec son accord, elle a changé d'affectation à l'interne.
- 32) Dans ses observations du 26 juin 2012 relatives à l'EEDP du 11 juin 2012, Mme A_____ a indiqué que la dégradation relevée dans le compte rendu de cet entretien était due à Mme N_____, qui était « dépourvue d'éducation et de respect envers toute l'entité du DSI-SEM » et « [n'avait] pas les qualifications pour le poste qu'elle [occupait] ». Elle-même parvenait à traiter dix tâches par jour, toutes différentes, remettant chaque soir son travail fini à Mme N_____.
- 33) Par courrier de son conseil du 9 juillet 2012, Mme A_____ a informé le DRH de ce qu'elle avait reçu des assurances de M. M_____ quant à une affectation dès la rentrée de septembre à la SI-AMOA (systèmes d'information assistance à la maîtrise d'ouvrage), promotion dont elle se réjouissait.

M. H_____ lui a répondu le 20 juillet 2012 que le cadre posé par lui-même au mois d'avril 2012 restait valable et qu'il attendait les résultats des prochaines étapes.
- 34) Par acte du 30 juillet 2012, le conseiller d'État en charge du DF a prolongé l'affectation provisoire de Mme A_____ à la DSI-SEM jusqu'au 31 décembre 2012.
- 35) Dans le compte rendu de l'EEDP du 11 juin 2012, la mention, à remplir par Mme A_____, que « le climat de travail [était] excellent dans toute l'entité du DSI-SEM mis à part avec [Mme N_____] » a été remplacée par « Je suis heureuse de travailler à la DSI-SEM, j'ai trouvé au sein de cette entité ce dont je rêvais tant au niveau du travail que de l'accueil de la part de la direction et des collègues ».

Dans son recours, Mme A_____ allègue que cette modification avait été effectuée à la demande de M. M_____, en échange de son affectation à la SI-AMOA.

- 36) Par courriel du 1^{er} octobre 2012, Mme A_____ a demandé au directeur de la DSI-SEM de le rencontrer afin de faire le point de sa situation et de définir son affectation à la SI-AMOA comme convenu avant ses absences, ou de définir son futur dans un poste convenable où elle se sentirait à sa place, sans peur.

Par courriel du même jour à son avocat, elle a douté que M. M_____ tienne sa promesse et a informé son conseil de ce qu'elle ne resterait pas à la DSI-SEM si elle devait « faire les sales besognes comme aux mois de juillet et août », tel l'inventaire du mobilier du 3^{ème} étage.

- 37) Par lettre du 15 octobre 2012, le directeur de la DSI-SEM a fait part de ce qui suit à Mme A_____ : lors de la séance du 1^{er} octobre 2012, qui portait sur la reprise de son activité après une période de maladie, et à laquelle avait participé M. O_____, qui supervisait son travail dans ce service, elle avait annoncé son souhait de ne pas poursuivre son activité au sein dudit service jusqu'au 31 décembre 2012, date à laquelle sa mission, qui avait été prolongée, prendrait fin, aux motifs – qu'il contestait – que la DSI-SEM ne pouvait pas lui offrir un travail à la hauteur de ses ambitions et de ses compétences ; à la suite de cette séance, par courriel du 2 octobre 2012, elle lui avait fait part de son intention de prendre des vacances jusqu'à ce que sa situation au DF soit réglée ; s'il lui avait répondu, par courriel du même jour, qu'il était d'accord sur le principe, il lui avait cependant demandé de régler les formalités nécessaires ; or elle s'était renseignée sur son solde de vacances, mais n'avait pas suivi la procédure en place, bien qu'elle soit absente depuis le 3 courant ; ses jours d'absence étaient, dans tous les cas, déduits de son solde de vacances, qui serait épuisé le 23 octobre 2012 à midi ; elle était par conséquent invitée à reprendre ses activités le 23 octobre 2012 à 14h00, à défaut de quoi son absence serait considérée comme un abandon de poste ; l'attention de Mme A_____ était en outre attirée sur le fait qu'il n'était pas du ressort de celle-ci de décider unilatéralement, et pour des raisons de convenance personnelle, de ne pas poursuivre son activité au sein de la DSI-SEM ; elle était dès lors vivement encouragée à remplir tous ses devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence jusqu'à l'échéance de sa mission.

- 38) Par courrier du 17 octobre 2012, l'avocat de Mme A_____ a sollicité d'urgence auprès de M. H_____ un entretien auquel devraient être présents Mme D_____ et M. M_____, la situation étant inacceptable et mettant en péril la santé de sa mandante, ce à quoi le DRH a répondu le 22 octobre 2012 que la hiérarchie actuelle de la fonctionnaire convoquerait un entretien dans les meilleurs délais.

- 39) Par courriel du 23 octobre 2012, Mme A_____ s'est adressée en ces termes au directeur de la DSI-SEM :

« (...)

Ce poste ne me convient pas car les tâches que vous m'avez confiées sont celles d'une commise administrative 2 et non pour une secrétaire 2, de plus, mon cahier des charges n'a pas été respecté de votre part depuis le mois de juin dernier.

Vous me parlez aussi d'un nouvel entretien d'évaluation dont (sic) je refuse de me soumettre car je n'en vois (sic) pas l'utilité étant donné que je quitte le poste de mon plein gré pour de (sic) raisons très graves.

De fait, il m'a été refusé de faire du travail à la direction et j'ai été contrainte de faire l'inventaire du mobilier du DSI-SEM (4 étages), pendant un mois et demi. Je ne vois donc pas dans quelle mesure vous pouvez à nouveau m'évaluer, sinon sur les mensurations faites sur les centaines de pièces (meubles, chaises bureaux, étalages) et en suite (sic) sur l'introduction des données dans un tableau Excel, que j'ai créé.

Lors de l'évaluation vous avez jugé que mes compétences étant (sic) au-dessus des besoins de la direction mais par la suite, vous me confiez des tâches non adaptées !!! Suite au rendez-précité (sic), un poste dans le service SI AMOA, m'a été proposé pour ne plus être confrontée à Mme N_____, après avoir parlé avec [...] dudit service.

Au retour de mes absences, je devais signer un nouveau cahier des charges pour la prise de mes fonctions auprès du service précité mais à ma grande surprise, vous n'aviez rien à me proposer de concret. PAS DE CONTRAT ET PAS DE CAHIER DE CHARGES.

Jusqu'à ce jour, je me suis tue vis-à-vis du DF, selon votre demande, j'ai du (sic) retirer mon appréciation de 8 pages exposant la situation qui était annexée à mon évaluation. Les originaux de ces documents sont déposés à l'étude de mon avocat.

Dans ces conditions, je me vois contrainte de partir de la DSI-SEM. La confiance que j'avais mise dans ce poste a été ébranlée par le comportement de Mme N_____ et par le vôtre.

(...) ».

- 40) Par courriel adressé le 2 novembre 2012 à M. M_____, avec copie notamment au DRH, Mme A_____ a écrit ce qui suit :

« Je viens de recevoir de votre part, en mains propres une convocation pour un entretien de service, procédure grave qui restera dans mon dossier, vous le comprenez bien.

Vous m'accusez de monter contre Mme N_____ toute une équipe alors que tout le DSI-SEM est remonté contre elle depuis des années et presque personne ne lui parle.

Moi j'ai eu plutôt tendance tout d'abord à la défendre, et ensuite à me taire. [...] ne lui parle pas, [...] ne lui parle pas, les hommes ne veulent plus percevoir leur dû pour les déplacements dans les cantons pour ne pas avoir à faire avec elle.

[...] ne lui parle pas, la nouvelle recrue, soit [...] a eu 2 crises en une semaine, soit mardi et mercredi, cris violents et pleurs effrayants. Elle est venue vous voir 6 fois pour plainte que vous ne prenez pas au sérieux.

Vous bottez en touche tout le monde et vous me tenez pour responsable de ce qui se passe au DSI-SEM depuis des années.

Elle vous a menti sur moi, et je vous ai apporté les preuves de mon innocence à 4 reprises en une semaine (procédure très lourde après mon vécu à l'OF) mais rien n'a été fait pour ma défense, vous avez mis dans mon évaluation 2 points que je traiterai avec M. H_____, preuves en appui pour lui montrer votre mauvaise fois (sic).

Vous m'avez dit de retirer ou modifier ma lettre adressée au DF afin de protéger Mme N_____, (cette lettre est déposée chez [mon avocat] depuis le mois de juin). Nous avons évité d'aller voir M. H_____ faisant fois (sic) à vos promesses d'un avenir glorieux pour moi au DSI-SEM.

Il fallait me laisser partir du DSI-SEM en juin dernier, peut-être j'aurais eu un travail à la hauteur de mes attentes sans devoir mesurer les meubles sur 4 étages / un travail d'un commis administratif 7 ou d'un chômeur (avec tout le respect du chômeur).

Vous m'avez affirmé que vous n'avez pas dit de choses que non seulement vous avez dit, mais vous les avez affirmées pour me calmer quand je voulais envoyer à la DRH - DIP et DF la lettre de 8 pages en annexe à mon évaluation.

Le scandale qui s'est passé avec [...] mardi et mercredi prouve que Mme N_____ a un sérieux problème que vous ne tenez pas à résoudre si non détruisant la réputation des personnes qui travaillent et sont pacifiques dans votre service.

Je souhaite que toutes les personnes que j'aurais soi-disant remonté contre votre protégée soient présentes à une réunion où il y aura une hiérarchie plus

impartiale. (il n'y aura personne) car ce n'est pas moi qui remonte, les gens contre Mme N_____ elle le fait di (sic) bien elle-même.

Vous dites que vous aviez un cahier des charges au moment de notre entretien au retour de mes vacances et maladie à cause du calvaire que je vivais ici, alors que lors de mon entretien, en présence de M. O_____ vous avez bien tenu dur que vous n'aviez pas ni cahier de charges, ni contrat à signer, comme il était prévu avant mes vacances.

Ce jour, vous me dites que vous voulez un entretien de service en accord avec M. H_____, cette histoire ne s'arrêtera pas ici car les coups bas commencent à me fatiguer sérieusement, le mensonge me détruisent (sic).

Je pars à l'instant chez mon docteur afin qu'il me sorte de cet enfer jusqu'à ce que M. H_____ me remettra au code 22. Finalement si on me met à travailler avec de gens dépourvus d'humanité comme Mme N_____, ce n'est pas mon problème, à qui de droit de faire son travail et me sortir de l'enfer.

N'ayant pas d'autre possibilité de partir d'ici sans réprimandes, ou licenciement, je parlerai à mon docteur qui lui, se doit de me protéger selon la procédure médicale.

Je vous ferai parvenir un certificat médical dès qu'il sera en ma possession ce jour ou au plus tard lundi. Mon certificat prendra fin au moment où cette histoire macabre finira et M. H_____ aura pris sa décision de me sortir de l'enfer.

Je vous adresse une bonne journée. ».

- 41) Ce même 2 novembre 2012, le Dr P_____, généraliste FMH, a émis un certificat attestant une capacité de travail nulle depuis le jour même, à réévaluer dans les dix jours.
- 42) Par lettre du 13 novembre 2012, Mme A_____ a remis à M. M_____ un certificat daté de la veille et émis par le Dr P_____ et a ajouté ce qui suit :

« Comme vous le savez si bien, car je vous l'ai expliqué lors de notre entretien du 2 novembre dernier, ce certificat n'est autre qu'une mise à l'abri de toute attente (sic) à ma personnalité de la part de Mme N_____, et de la direction de votre service, étant donné que depuis le mois de juin passé, j'ai subi les pires ignominies que je prouverai en lieu et place avec des documents en appui.

Le certificat prendra fin au moment où ma personne sera mise à l'abri de toute attente (sic), par M. H_____, directeur RH du DF, en charge de mon dossier et responsable de celui-ci, (...) ».

Par courrier du 15 novembre 2012, elle a adressé à M. H_____ un certificat établi le 12 novembre 2012 par le Dr P_____ et a repris en substance le contenu de sa lettre du 13 novembre 2012.

Le DRH lui a répondu le 20 novembre 2012 qu'elle aurait la possibilité de s'exprimer sur l'objet de son courrier du 15 novembre 2012 lors de l'entretien de service qui se tiendrait avec sa hiérarchie actuelle le 22 novembre 2012.

- 43) Lors d'un entretien de service tenu le 22 novembre 2012 - à la suite d'une convocation du 1^{er} novembre 2012 - avec Mme A_____, son conseil et M. M_____, le responsable RH du DIP a constaté qu'il y avait une rupture de confiance manifeste, qui avait pris une ampleur démesurée et se fondait sur les trois points d'achoppement suivants : premièrement, le conflit de l'intéressée avec Mme N_____, lequel s'était, selon M. M_____, déclaré en très peu de temps, Mme A_____ ayant, jusqu'au 31 mai 2012, « exprimé sa grande satisfaction et grande reconnaissance envers [Mme N_____] qui lui [consacrait] beaucoup de temps » ; deuxièmement, le fait qu'elle avait cru pouvoir être promue à la fonction de conseillère en systèmes d'information en classe 23, sur la base uniquement de son interprétation des dires de ses collègues, le directeur de la DSI-SEM précisant qu'une discussion avait eu lieu entre le 18 et le 20 juin 2012 entre Mme A_____ et une collaboratrice au cours de laquelle avait été évoquée la possibilité d'une activité au sein de la SI-AMOA par la prise de procès-verbaux, que lui-même avait été interpellé à ce sujet et avait répondu que cela pouvait être envisageable, mais après une prise en main des dossiers confiés par M. O_____, que la tâche envisagée pour l'intéressée aurait uniquement consisté dans la prise de procès-verbaux pour les systèmes informatiques, qu'aucun poste de conseiller en système d'information n'était à repourvoir et qu'il s'agissait d'un malentendu ayant suscité un espoir irréaliste ; troisièmement, les communications excessives, voire accusatrices de Mme A_____ envers sa hiérarchie.

Selon le procès-verbal de l'entretien, l'avocat de Mme A_____ a reconnu qu'elle était parfois excessive. À la fin de la séance, celle-ci a dit qu'elle n'avait jamais eu un mot déplacé, ni manqué de respect à l'égard de quiconque.

Ni elle, ni son conseil n'ont signé ce procès-verbal, qui leur a été transmis le 5 décembre 2012 pour signature et éventuelles observations à formuler dans les 14 jours.

- 44) Par courrier de son avocat du 21 décembre 2012, Mme A_____ a fait part au DRH de ce que son poste ne saurait être transféré au DIP mais qu'il resterait affecté au DF, jusqu'à ce qu'une solution acceptable lui soit proposée.
- 45) Par lettre adressée le 9 janvier 2013 à Mme A_____, le directeur de la DSI-SEM a constaté que, sans observation de celle-ci au sujet du compte rendu de l'entretien de service du 22 novembre 2012, l'affectation temporaire de

l'intéressée au sein de son service devait être considérée comme un échec, de sorte qu'elle ne saurait être prolongée au-delà du 31 décembre 2012. Dès le 1^{er} janvier 2013, la fonctionnaire était réaffectée à son département d'origine, le DF.

- 46) Par courrier de son conseil du 21 janvier 2013, Mme A_____ a sollicité du DRH la fixation d'un entretien, afin qu'elle lui expose ses problèmes rencontrés au DIP, et a précisé avoir été mise en arrêt de travail par son médecin traitant à compter du 2 octobre 2012 en raison du comportement adopté à son égard par une collègue.
- 47) Par écrit du 5 février 2013, M. H_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service au sens de l'art. 44 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) pour le 25 février 2013, l'objectif étant de l'entendre au sujet de ses manquements aux devoirs du personnel, notamment l'insuffisance de ses prestations et son inaptitude à remplir les exigences du poste, en particulier ses difficultés relationnelles avec sa hiérarchie et ses collègues, ainsi que son refus de poursuivre ses activités, dès fin octobre 2012, à la DSI-SEM. Ces manquements étaient susceptibles de conduire à la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé en vertu des art. 21 al. 3 et 22 LPAC.
- 48) Par lettre de son conseil du 21 janvier (recte : février) 2013, Mme A_____ a rétorqué que les propos faisant état de manquements de sa part étaient sans fondement et insultants, compte tenu de la réalité des faits, « tout comme le fait d'invoquer une prétendue insuffisance des prestations, alors [qu'elle avait] été délibérément placée dans un contexte conflictuel, ce qui [était] d'autant plus inadmissible qu'elle sortait d'une situation clairement reconnue comme portant atteinte à sa personnalité au sein de l'Office des faillites (...) Oser dès lors menacer [Mme A_____] de résiliation des rapports de service [constituait] un acte ultime de harcèlement, qui [complétait] le tableau de ce qu'elle [avait] dû endurer ces dernières années ».

Était joint un certificat établi le 30 janvier 2013 par le Dr P_____, attestant une capacité de travail nulle, pour raison de maladie, dès le 2 novembre 2012, entière dès le 30 janvier 2012.

- 49) Dans une note de service établie le 20 février 2013 à l'intention du DRH, le directeur de la DSI-SEM a indiqué que les potentialités qu'il avait cru déceler lors du premier EEDP, pour la période précédant le 11 juin 2012, ne s'étaient pas confirmées après le changement de référent, ni sur l'ensemble de la période. En raison des absences des uns et des autres en fin de la période d'affectation, Mme A_____ n'avait pas été sensibilisée sur les difficultés mentionnées dans la note ; elle avait, en effet, laissé des tâches qui lui avaient été confiées, mal classé

des documents en papier, n'avait que partiellement suivi des modes opératoires simples, parfois en contradiction avec les instructions reçues, avait pris des notes et effectué une mise en page de manière déficiente et avait établi des factures de façon imprécise. Concernant la prise d'inventaire du mobilier du service, les attentes et les instructions sur le travail à effectuer avaient dû être répétées ; le relevé physique du mobilier avait été effectué, mais la transcription sur le tableau de suivi était lacunaire, celui-ci ne pouvant pas être utilisé comme document fiable.

Globalement, Mme A_____ ne semblait pas avoir saisi les tenants et aboutissants des tâches confiées, et les modes opératoires simples n'avaient été que partiellement suivis ou mal compris. Elle travaillait en solitaire et ne donnait pas de retour sur les travaux accomplis et les délais à respecter. « L'orthographe n'était pas irréprochable pour répondre en toute autonomie au besoin de la direction du service, tant pour la rédaction du courrier que pour la relecture et la correction des textes. Suite à son départ, des travaux étaient restés incomplets et mal classés ».

50) À teneur du compte rendu, rubrique « Faits en cause », de l'entretien de service du 25 février 2013 qui a eu lieu en présence de l'intéressée, de son avocat, du DRH, de Mme D_____ et d'une juriste à la direction générale de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), il a été, s'agissant de l'affectation temporaire à la DSI-SEM, reproché à Mme A_____ :

- « d'avoir eu des difficultés relationnelles importantes et graves avec son entourage professionnel lors de ses deux affectations au DIP (DSI-SEM), d'avoir tenu des propos violents et attentatoires à l'honneur à l'encontre de sa hiérarchie et de sa répondante-métier, Mme N_____ (cf. note/courriers/mails des 8 août 2012, 2-13-15 et 27 novembre 2012, 21 décembre 2012, 21 janvier 2013), et de les avoir accusés de mobbing de manière non avérée (cf. entretien de service du 22 novembre 2012) ;
- d'avoir refusé de poursuivre ses activités au DIP (DSI-SEM) dès fin octobre 2012, et décidé unilatéralement de quitter ses fonctions ;
- de ne pas avoir suivi les procédures en vigueur en matière de gestion des absences lorsqu'elle a décidé de prendre des vacances à partir du 2 octobre 2012 (courriel du 2 octobre 2012), comme demandé par sa hiérarchie (courrier du 15 octobre 2012) ;
- d'avoir présenté des certificats médicaux, alors qu'elle a affirmé à plusieurs reprises ne pas être malade (cf. courriers/mails des 8 août 2012, 2-13-15 novembre 2012, 14 décembre 2012, 21 et 22 janvier 2013) ;

- d'avoir fourni des prestations insuffisantes lors des affectations au DIP (cf. annexe) ».

La mise en perspective de ces faits avec le parcours professionnel de Mme A_____ à l'OF ainsi qu'à la CCA dénotait qu'elle n'arrivait pas à entretenir des relations de travail sereines et que ses prestations professionnelles étaient insuffisantes.

Le compte rendu relatait ensuite les faits reprochés au sein de ces trois services et le DF concluait, à ce stade, à un constat d'échec de toutes les affectations de la fonctionnaire, et estimait que ces éléments, s'ils étaient avérés, établissaient la rupture du lien de confiance et constituaient une violation des art. 20, 21 let. a et 22 al. 1 RPAC.

Lors de l'entretien, tel que rapporté par le compte rendu, M. H_____ a notamment relevé que le constat était toujours le même : les tentatives de retour de Mme A_____ avaient toutes échoué et, à chaque fois, celle-ci s'était dite non responsable. L'intéressée a rétorqué que Mme N_____ était « folle à lier et [souffrait] de TOC ». Selon elle, sa collaboration avec Mme N_____ avait été bonne durant environ un mois et demi. Mme N_____ lui donnait de plus en plus de travail ; cette dernière avait ensuite eu un téléphone de l'OF au sujet de Mme A_____, et, à partir de ce moment, ne la supportait plus qu'à peine. Elle avait toujours un reproche à lui faire et soulignait ses fautes en jaune, alors que M. M_____ ne les corrigeait pas. Tous les nouveaux membres de la DSI-SEM « finissaient » chez M. O_____ à cause de Mme N_____, qui était « instable, et [racontait] n'importe quoi ». Selon l'avocat de Mme A_____, cette dernière était très bien au DIP, mais Mme N_____ avait des problèmes avec tout le monde et sa direction la protégeait vraisemblablement. Selon Mme A_____, Mme N_____ s'accaparait son travail parce qu'il était bien fait. Par exemple, elle lui faisait rédiger un courrier, qu'elle supervisait, lui disait que son projet était excellent, puis mettait ses propres initiales et le signait. Une autre collègue avait également menacé Mme N_____ parce qu'elle s'appropriait son travail.

Après avoir pris connaissance de la note de M. M_____ du 20 février 2013, Mme A_____ a contesté point par point les reproches qui y étaient formulés et a dit : « Je vais devenir folle. On ne peut pas dire ça de moi ; alors là, je vais me la faire. » Puis elle a demandé à se rendre aux toilettes.

À la fin de l'entretien, le DRH a informé Mme A_____ de ce que l'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé en vertu de l'art. 21 al. 3 et 22 let. a et b LPAC, avec procédure de reclassement préalable, et qu'un délai de quatorze jours dès réception du compte rendu lui serait imparti pour formuler d'éventuelles observations, à la suite de quoi une décision serait prise.

- 51) Par lettre de son conseil du 26 février 2013, Mme A_____ a transmis au DRH un certificat daté de la veille et portant la signature du Dr K_____, attestant une capacité de travail nulle, pour cause de maladie, dès le 25 février 2013, à réévaluer dans deux semaines.

La période comprise entre le 1^{er} et le 22 février 2013 ne pouvait pas être considérée comme des vacances, étant donné que le DRH, même s'il avait reçu le certificat médical du 30 janvier 2013 avant le 21 février 2013, ne lui aurait proposé aucune affectation. M. H_____ était donc invité à lui confirmer qu'elle était bien libérée de son devoir d'offrir ses services depuis le 1^{er} février 2013.

Le DRH a répondu négativement par courrier du 8 mars 2013, son absence du 1^{er} au 25 février 2013 étant injustifiée et devant être déduite de ses vacances, ce qu'a contesté la recourante par lettre de son avocat du 18 mars 2013.

- 52) Par télécopie du 21 mars 2013, l'avocat de Mme A_____ - qui avait reçu le compte-rendu de l'entretien de service le 5 mars 2013 - a informé le DRH de ce qu'étant absent jusqu'au 22 mars 2013, il lui ferait parvenir la détermination de celle-ci dans les meilleurs délais.

Le DRH lui a répondu par lettre du 25 mars 2013 que le délai de quatorze jours était arrivé à échéance le 18 mars précédent, l'art. 44 al. 5 RPAC ne prévoyant pas de possibilité de prolongation, de sorte qu'il constatait que des observations complémentaires ne lui avaient pas été remises et que la procédure suivrait son cours.

Par courrier de son conseil du 28 mars 2013, Mme A_____ lui a rétorqué que cette lettre était, comme la gestion de ce dossier, d'une totale partialité, que les accusations portées contre elle étaient formellement contestées et qu'elle agirait par toute voie de droit pour faire reconnaître la responsabilité des personnes qui avaient contribué à la situation actuelle.

- 53) Le 15 avril 2013, la recourante a, par l'intermédiaire de son conseil, exigé l'ouverture d'une enquête administrative, ce qu'a refusé le DRH le 23 avril 2013, la voie de la révocation n'ayant pas été prise.

- 54) Pour courrier du même jour, le DRH a constaté que les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation avaient été dûment établis et a ouvert en conséquence une procédure de reclassement, dont un bilan définitif serait dressé d'ici la fin du mois de juin 2013.

- 55) Par courriel du 30 avril 2013, le DRH a informé Mme A_____ de l'existence, selon le bulletin des postes vacants (ci-après : BPV) qu'il venait de consulter, de deux postes de secrétaire 2 au DIP, et l'a invitée à faire acte de candidature pour ces deux postes.

Par courriel de son avocat du même jour, l'intéressée a répondu que, malgré son intérêt pour l'un de ces deux postes, il ne lui était pas possible de postuler en l'état actuel, à cause de son arrêt de travail pour raison de maladie.

M. H_____ lui a répondu le 2 mai 2013 qu'il allait demander au SPE de recevoir Mme A_____ dans les plus brefs délais afin qu'il se prononce sur son aptitude à faire des postulations.

- 56) Par lettre de son conseil du 2 mai 2013, Mme A_____ a fait part au DRH de l'inexistence d'un motif fondé de résiliation, ajoutant notamment :

« En tout état, Madame A_____ est à ce jour en incapacité de travail en raison précisément du mobbing dont elle est la victime et tout cela, initialement, en raison du comportement inqualifiable adopté à son égard par M. E_____ et de la complaisance à son égard imputable à M. Q_____, conseiller d'État, comme j'ai eu l'occasion de lui indiquer par courrier du 31 octobre 2011 ».

- 57) Les 14 et 16 mai ainsi que 12 juin 2013, le DRH a invité Mme A_____ de faire acte de candidature pour un poste de secrétaire 2 ouvert au sein de la haute école de musique, au taux de 90 à 100 %, de secrétaire 2 au département de l'urbanisme, respectivement de secrétaire 2 ouvert au DIP au taux de 80 %.

- 58) Le 12 juin 2013, la clinique R_____ à Montreux a attesté une hospitalisation de Mme A_____ du 16 mai au 12 juin 2013, ainsi qu'une incapacité totale de travail jusqu'au 17 juillet 2013 inclus.

- 59) Dans un courriel adressé le 25 juin 2013 au conseil de l'intéressée, le DRH s'est référé à une réunion du jour même, lors de laquelle celle-ci lui avait dit qu'elle n'était pas apte au travail et devait se soigner, et qu'il ne servait donc à rien qu'elle postule. Lors de cette réunion, M. H_____ avait remis à Mme A_____ un BPV proposant deux postes de secrétaire 2, l'un à 50 % au centre de formation professionnelle technique, un autre à 60 % auprès d'une école de commerce.

- 60) Par préavis préliminaire du 25 juin 2013 faisant suite à une consultation du 20 précédent, le Dr S_____, chef du SPE, a rapporté ce qui suit : la capacité de travail de Mme A_____ était actuellement nulle, celle-ci étant inapte à toute activité professionnelle ; il était hautement improbable d'imaginer un retour dans une activité de travail quelconque avant six mois ; l'intéressée n'était actuellement pas apte à faire des postulations dans le cadre d'un reclassement.

- 61) Par courriel du 3 juillet 2013, M. H_____ a fait part à Mme A_____ de l'ouverture de deux postes de secrétaire 2, l'un à 50 % auprès d'une école de culture générale, l'autre à 60 % à l'office de l'enfance et de la jeunesse.

- 62) Lors d'un entretien du 8 juillet 2013, le DRH a constaté que la procédure de reclassement n'avait pas abouti parce que Mme A_____ – qui était assistée de son avocat lors de cet entretien – n'avait pas été en mesure, pour des raisons de santé, de postuler aux postes mis au concours et signalés par lui-même, et que l'employeur envisageait de clore ladite procédure et de reprendre la procédure de résiliation des rapports de service.

Par lettre de son conseil du 26 juillet 2013, Mme A_____ s'est opposée à la reprise de la procédure de résiliation, estimant notamment qu'une personne en arrêt de travail sans faute de sa part ne pouvait pas être reclassée aussi longtemps qu'une reprise d'activité n'avait pas été médicalement confirmée, et qu'adresser à une personne se trouvant dans une telle situation des offres d'emploi en attendant de sa part des déterminations devait être assimilé à du harcèlement moral.

- 63) Par courriel du 29 juillet 2013, M. H_____ a reproché à Mme A_____ d'avoir eu le jour même un comportement irrespectueux, s'exprimant notamment par des cris, à l'encontre de huissières auxquelles elle voulait remettre un certificat médical, à l'intention du DRH, et qui avaient accepté de tamponner ce document, mais non de le signer. L'intéressée était priée de ne plus réitérer de tels actes, qui avaient profondément marqué les deux huissières.

Par courriel du soir même, Mme A_____ a répondu personnellement que l'huissière, « très hautaine et supérieure à elle-même » (sic), avait exigé d'elle qu'elle ouvre l'enveloppe contenant le certificat médical et photocopie celui-ci, avant d'apposer sa signature, le sceau du service et la date.

- 64) Par décision du 15 août 2013, notifiée le lendemain et déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller d'État en charge du DF a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motifs fondés avec effet au 30 novembre 2013.

Ces motifs étaient connus de la fonctionnaire, puisqu'ils lui avaient été notamment communiqués lors de l'entretien de service du 25 février 2013. Par ailleurs, les démarches de reclassement n'avaient pas abouti. Enfin, les observations de l'intéressée du 26 juillet 2013 avaient été prises en compte.

- 65) Par courrier de son avocat du 20 août 2013, Mme A_____ a fait part au conseiller d'État de son incompréhension, doutant de ce qu'il ait agi en étant correctement informé de la situation.

Le conseiller d'État lui a répondu par lettre du 2 septembre 2013 que sa décision de résiliation avait été prise en pleine connaissance de cause.

- 66) Par acte expédié le 16 septembre 2013 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), Mme A_____ a formé recours contre la décision de résiliation du 15 août 2013.

Elle sollicitait préalablement l'apport du dossier constitué par le groupe de confiance et l'audition de dix-sept témoins, collaborateurs de l'OF, de la CCA et de la DSI-SEM.

La recourante concluait au fond à ce que la chambre administrative, principalement, constate la nullité de la résiliation des rapports de service, subsidiairement l'annule, et cela fait, propose au DF sa réintégration, plus subsidiairement et en cas de refus du département, condamne l'État de Genève à lui verser une indemnité équivalente à vingt-quatre mois du dernier traitement brut, enfin condamne l'intimé à l'intégralité des frais et dépens de la cause.

Il n'y avait pas de motif fondé de résiliation et le fait de l'avoir, dans le cadre de la procédure de reclassement, « submergée » d'offres d'emploi alors qu'elle était en incapacité totale de travail était non seulement inadmissible, mais constituait de surcroît un harcèlement psychologique.

- 67) Dans sa réponse du 30 octobre 2013, le DF a conclu au rejet du recours dans la mesure où il serait recevable et à la mise à la charge de la recourante des frais de la cause.
- 68) Par requête du 15 novembre 2013, faisant notamment suite à un courrier du directeur général de l'OPE du 31 octobre 2013 l'informant de la fin du droit à un traitement au 30 novembre 2013, la recourante a sollicité la restitution de l'effet suspensif. Une demande de prestations de l'AI était en outre en cours.
- 69) Par détermination du 22 novembre 2013, l'intimé s'y est opposé, indiquant notamment avoir clairement manifesté sa volonté de ne pas poursuivre les relations de service au-delà de leur terme.
- 70) Par décision du 2 décembre 2013, la présidence de la chambre administrative a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif, les frais de la procédure étant réservés jusqu'à droit jugé au fond.
- 71) Par lettre du 6 décembre 2013, Mme A_____ a sollicité l'audition du Dr S_____.
- 72) Par courrier de son nouveau conseil du 26 février 2014, la recourante a produit une attestation de la clinique R_____, faisant état de ses hospitalisations du 7 au 27 mars 2012, du 20 août au 19 septembre 2012 (avec un arrêt de travail à 100 % jusqu'au 21 septembre 2012 inclus), du 16 mai au 12 juin 2013 (avec un arrêt de travail à 100 % jusqu'au 12 juillet 2013 inclus), enfin du 4 novembre au 1^{er} décembre 2014 (recte : 2013) (avec un arrêt de travail à 100 % jusqu'au 3 janvier 2014 inclus).

Elle a également fourni un rapport établi le 20 février 2014 par le Dr K_____, selon lequel il avait vu la recourante le 23 janvier 2012, date à laquelle

elle était en arrêt de travail ; il l'avait revue le 19 décembre 2012, après une reprise de travail en octobre 2012 qui s'était mal passée ; les difficultés de Mme A_____ au travail devenaient de plus en plus importantes et aggravaient son affection neurologique (troubles de l'équilibre et de la marche ainsi que fatigabilité) ; le 22 janvier 2013, la situation ne s'était pas améliorée ; le Dr K_____ avait, le 11 mars 2013, signé un arrêt de travail à 100 % en raison de la péjoration de l'état neurologique de sa patiente ; celle-ci avait encore subi des opérations gynécologiques en juillet 2013 dans des conditions difficiles ; son incapacité de travail était restée entière depuis le 11 mars 2013, causée par le problème neurologique, qui n'avait pas subi de grandes variations et qui était fortement aggravé par ses difficultés relationnelles avec son employeur ; à cela s'ajoutait un état anxio-dépressif qui s'était installé tout au long de l'année 2013.

Le 5 mars 2014, Mme A_____ a produit une lettre du 28 février 2014 du Dr S_____, se référant à son préavis préliminaire du 25 juin 2013.

73) Par lettre du 30 avril 2014, le juge délégué de la chambre administrative a informé les parties qu'il n'entendait pas procéder à des mesures d'instruction complémentaires, pour des motifs qui seraient exposés dans l'arrêt à rendre.

74) Dans sa réplique du 30 mai 2014 rédigée par un nouvel avocat – celui qui avait rédigé la lettre du 24 juin 2010 –, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions prises dans son recours.

Il ressortait entre autres de la procédure qu'elle était en incapacité de travail dès le 16 mai 2013 pour une durée indéterminée « pour de nouveaux motifs (chirurgicaux) » ; elle était restée en incapacité de travail depuis lors. Elle se trouvait donc dans une période de protection de cent quatre-vingt jours au sens de l'art. 336c de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), au moment du licenciement, lequel était dès lors nul.

75) Après une première convocation le 13 octobre 2014 et des reports, une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 14 janvier 2015 devant le juge délégué.

a. Mme A_____ a déclaré souffrir de trois types d'affections médicales : 1) l'affection neurologique et les problèmes qui lui étaient liés ; 2) des troubles psychologiques liés avec les problèmes qu'elle avait eus avec son employeur ; 3) des conséquences de deux opérations chirurgicales, gynécologiques, intervenues les 17 janvier et 18 mars 2013, la qualification de ces dernières comme accident ou maladie n'étant pas encore déterminée.

Ces opérations chirurgicales, qui avaient consisté en une laparoscopie (par le nombril), lui avaient causé des douleurs vives au ventre et l'obligeaient à être

alité depuis le 17 janvier 2013 et encore plus depuis le 18 mars 2013, l'opération de cette dernière date ayant été bien plus catastrophique que la première. C'était tout le côté droit qui était musculairement affaibli, y compris le bras et la main, le fait que cela soit de ce côté et non du côté gauche étant vraisemblablement dû en partie à son affection neurologique. Elle avait de la peine à écrire à l'ordinateur et à signer avec sa main droite, et parfois c'était même impossible. Ces opérations avaient eu des conséquences dramatiques sur sa vie entière, y compris sa capacité de travail, cette atteinte à sa capacité de travail, qui était assez irrécupérable, reposant notamment sur les douleurs qui étaient parfois insupportables ainsi que sur ses difficultés à écrire. Ces effets sur la capacité de travail de Mme A_____ ont commencé partiellement dès la première opération et de manière complète dès la seconde. Pour l'illustrer, celle-ci a pris 10 mg de morphine par jour après la première opération, 40 mg après la seconde.

Le 19 mars 2013, Mme A_____ a déposé une demande de rente, fondée sur les trois affections médicales susmentionnées, auprès de l'AI pour une rente à 100 %. En août 2014, elle a reçu une décision positive qui lui allouait une rente à 100 % depuis le 1^{er} août 2012. Pour des raisons de temps, elle a demandé à l'AI de ne pas mettre en œuvre une expertise pluridisciplinaire (pour déterminer la causalité de l'invalidité avec détermination des pourcentages pour chacune des affections) et d'octroyer la rente sur la base des affections que celle-ci jugerait pertinente. La rente a été octroyée au motif qu'il y avait eu rechute des atteintes (affection neurologique et troubles psychologiques) présents en 2008.

Les certificats d'incapacité de travail établis les 12 novembre 2012 et 30 janvier 2013 par le Dr P_____ (qui avait repris la suite du Dr G_____, décédé), attestant une incapacité de travail entre le 2 novembre 2012 et le 29 janvier 2013 avaient pour but de la protéger. En effet, l'affection neurologique dont elle souffrait était bénigne, mais pour qu'elle ne se développe pas, elle avait besoin de conditions de vie et de travail qui ne soient pas extrêmes mais normales. Or, à l'époque de son travail à la DSI-SEM, elle était victime de mobbing. Ce n'était pas son affection neurologique, ni des troubles psychiques qui causaient une incapacité de travail, mais ses conditions de travail. Elle avait peur d'aller au travail. À cause des atteintes morales qu'elle y subissait, elle souffrait d'une certaine déprime et d'états d'anxiété étant donné que son avenir était incertain au plan professionnel et qu'elle ne se sentait pas écoutée, ni comprise par les RH, mais pas d'une dépression en tant que telle. C'étaient cette déprime et ces états d'anxiété qui avaient constitué les motifs médicaux des certificats du Dr P_____.

C'était à l'initiative de son avocat que le Dr P_____ a certifié une capacité de travail complète depuis le 30 janvier 2013 car son conseil voulait qu'elle bénéficie à nouveau du code 22 (mission de travail). En fait, le certificat de reprise du 30 janvier 2013 avait pour but principal qu'elle puisse rencontrer

M. H_____ et discuter avec lui d'une possibilité de travail au sein de l'État de Genève, dans un autre poste. À cette date, Mme A_____ croyait encore que ses douleurs – stables bien que graves – à la suite de l'opération du 17 janvier 2013 étaient normales et allaient s'estomper. C'était après l'opération du 18 mars 2013 que les médecins lui ont dit que les douleurs resteraient à vie et qu'elle serait désormais incapable de vivre une vie normale. Le 25 février 2013, elle avait un rendez-vous chez le Dr K_____ pour aller faire une perfusion contre l'avancée de son affection neurologique, après l'entretien avec M. H_____. Vu son état pitoyable – son état d'anxiété s'était aggravé notamment par la crainte de se voir licenciée et de perdre son appartement faute de moyens financiers –, le Dr K_____ a considéré qu'elle ne pouvait pas continuer à avoir une capacité de travail car ses problèmes avec les RH risquaient de péjorer son affection neurologique, raison pour laquelle il avait établi le certificat d'incapacité de travail du 25 février 2013.

b. M. H_____ a déclaré avoir été, à tout le moins au 6 mai 2013, mis au courant que Mme A_____ avait déposé une demande de rente AI en mars 2013.

Mme A_____ avait informé le DRH d'interventions médicales, sans qu'il sache ni les dates, ni les motifs, ni autre précision. En attestait le premier paragraphe du courriel de M. H_____ du 25 juin 2013, exposant ce qui suit : « Votre mandante a confirmé avoir été reçue par le service de santé la semaine dernière. Elle a dit qu'elle était " actuellement en incapacité de travail " en précisant qu'elle " n'est pas en incapacité psychologique, mais suite à une intervention ". Votre mandant a indiqué avoir des " craintes de l'inconnu ", mais son arrêt est lié à un " problème physique " ». Le DRH ne savait alors rien d'autre que le contenu de ce paragraphe. Il se souvenait qu'une séance relative au reclassement avait dû être repoussée car Mme A_____ devait aller en clinique, selon un courriel de son avocat du 14 mai 2013. Il savait que plusieurs problématiques se superposaient comme causes de l'incapacité de travail, raison pour laquelle une expertise avait été demandée en début 2012, que Mme A_____ avait refusée. Vu ce refus, le DRH a décidé d'aller de l'avant dans la procédure avec les attestations qu'il avait à disposition. L'une des causes qui ressortait des écrits et positions de la recourante et de son avocat était le mobbing dont le département et diverses personnes étaient accusés. M. H_____ n'a pas été informé d'une opération chirurgicale. Le fait que Mme A_____ doive aller en clinique n'était pas nouveau.

M. H_____ avait des interrogations concernant les certificats médicaux depuis novembre 2012, à savoir s'ils servaient à protéger Mme A_____, mais avait estimé que ces questions étaient du ressort du médecin-conseil. Les questions d'ordre médical somatique étaient mises en arrière-plan par les accusations de mobbing et ne semblaient pas avoir un impact sur la procédure en question. Lorsqu'il a demandé un préavis au

Dr S_____ en mai ou juin 2013, il ne lui a pas demandé son avis pour les périodes antérieures.

Le DF a produit une prise de position du 27 novembre 2014 de la Caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : la CPEG) octroyant à Mme A_____ une pension d'invalidité sur la base d'une invalidité de 100 %, à compter du 1^{er} août 2012.

- 76) Le 16 avril 2015, Mme A_____ a produit de nouvelles pièces d'ordre médical. Selon un rapport du 15 avril 2013 de l'un des deux médecins ayant effectué les opérations gynécologiques, l'intéressée était en incapacité de travail à 100 % du 17 mars 2013 jusque, « selon évolution », au 25 avril 2013.

Par courrier du 4 mai 2015, elle a informé le juge délégué de ce que le rapport pluridisciplinaire, en cours d'établissement, ne pouvait pas être obtenu, et a sollicité, en lieu et place, l'audition du Dr S_____.

- 77) Une nouvelle audience a eu lieu le 11 juin 2015.

a. Mme A_____ a déclaré avoir, après la première opération, eu des douleurs tout en pensant qu'elle pourrait retrouver son emploi. La réelle incapacité de travail a commencé après la seconde opération.

Le fait qu'une incapacité de travail était due à l'opération du 18 mars 2013 ressortait selon elle d'un rapport du 24 novembre 2014 du médecin spécialiste de la douleur ainsi que d'un rapport du 13 avril 2015 d'un chirurgien, produits le 16 avril 2015. L'intéressée s'est en outre référée à un rapport d'un radiologue – ou neuroradiologue – du 8 avril 2015. Il y avait aussi d'autres preuves liées à l'opération, mais elle ne voulait pas les produire devant l'État car cela concernait son intimité. Mme A_____ n'avait jamais évoqué avec le Dr B_____ la question de ses opérations chirurgicales.

b. Entendu en qualité de témoin, le Dr S_____, ancien chef du SPE, a déclaré avoir reçu Mme A_____ la première fois le 20 juin 2013 à la suite d'une demande du DRH du 2 mai précédent, avec rédaction du rapport du 25 juin 2013, et une seconde fois le 2 septembre 2013 à la demande de l'intéressée, sans établissement d'un rapport. Il a eu un dernier contact, téléphonique, le 1^{er} novembre 2013, avec celle-ci, à sa demande, concernant notamment les démarches vis-à-vis de l'AI.

Avant la rédaction de son préavis du 25 juin 2013, le Dr S_____ venait de recevoir un rapport du 24 juin 2013 du Dr K_____, faisant notamment état de ce qui suit : « En ce qui concerne la capacité de travail actuelle, elle est nulle en raison des problèmes physiques liés aux interventions chirurgicales des douleurs résiduelles importantes et du fait qu'il va probablement falloir réintervenir une nouvelle fois sur le plan chirurgical. Dans le contexte de [son affection

neurologique], les très importantes difficultés qu'elle a rencontré (sic) au niveau de son travail sur le plan relationnel, quelque (sic) soient les places occupées, elle a développé un état dépressivo-anxieux important qui a nécessité plusieurs hospitalisations à la clinique [R_____] et cela a été également un élément dans l'incapacité de travail actuelle ». Après l'établissement de son préavis, le chef du SPE a reçu un rapport du 26 juin 2013 du médecin de la clinique R_____, indiquant entre autres ce qui suit : « cette patiente a été hospitalisée à [ladite clinique] du 16.05 au 12.06.2013 pour une décompensation d'un état anxio-dépressif réactionnel à des difficultés professionnelles » ; parmi les « autres diagnostics » figurait un « status » après l'opération du 17 janvier 2013 « nécessitant une deuxième intervention » le 18 mars 2013 ; « la patiente se [plaignait] toujours de douleurs abdominales importantes » ; « dans les conditions actuelles, une reprise de travail ou un reclassement ne [pouvaient] pas être envisagés et pourraient provoquer une décompensation sévère de son état anxio-dépressif ».

Selon le Dr S_____, au 25 juin 2013, la cause de l'incapacité totale de travail était le syndrome anxio-dépressif. Il voulait, comme le Dr K_____, éviter des décompensations psychiques de l'état dépressif, qui auraient fait ressortir d'autres pathologies, organiques. Il y avait deux objets pathologiques potentiels : l'affection neurologique (problème de fond) - qui était à ce moment-là équilibrée et avec laquelle il fallait être extrêmement prudent -, et, secondement, les opérations chirurgicales passées et leurs conséquences ainsi que d'éventuelles futures opérations chirurgicales qui étaient alors pressenties. Sur ces points comme sur les autres points, le chef du SPE était en plein accord avec les avis des deux médecins susmentionnés. Il n'avait connaissance d'aucune précision concernant les opérations chirurgicales, notamment concernant leurs natures et leurs dates et il avait suffisamment d'éléments pour ne pas avoir besoin de creuser cette question. Il n'avait pas abordé la question d'une éventuelle incapacité de travail qui aurait été due à ses opérations passées. Mme A_____ a parlé de ses douleurs dues aux opérations chirurgicales passées et de ses inquiétudes quant à la suite, en particulier au plan financier et relativement à la question de nouvelles futures opérations. Après la consultation, elle devait être ré-hospitalisée à la clinique R_____. Tout ceci montrait une trajectoire de pathologies qui rendait la reprise de travail impossible.

Au 20 juin 2013, le Dr S_____ savait que Mme A_____ avait fait une demande AI et il avait agi de telle sorte de faire avancer le dossier AI de celle-ci.

Il n'avait donné aux RH du DF aucune autre indication au plan médical que son préavis du 25 juin 2013, conformément à la déontologie. Il ne lui avait donc pas mentionné les causes et circonstances de l'incapacité de travail relevées dans ce préavis.

c. LE DRH a précisé que l'«intervention» dont faisait état le premier paragraphe de son courriel du 25 juin 2013 ne signifiait pour lui pas forcément une intervention chirurgicale, mais pouvait aussi consister en un traitement médical ou une hospitalisation à Montreux. Mme A_____ ou son avocat ne lui avaient jamais parlé d'une intervention chirurgicale passée ou future.

78) Par lettre du 24 juin 2015, Mme A_____ a produit différents documents afférents à la procédure faisant suite à sa demande AI.

79) Par courrier du 25 juin 2015, le juge délégué a imparti un délai au 24 juillet 2015 aux parties pour formuler d'éventuelles observations.

Les parties étaient notamment invitées à indiquer quand elles considéraient que Mme A_____ avait informé son employeur (le DF) qu'elle estimait que ses opérations chirurgicales de janvier et mars 2013 avaient entraîné une incapacité de travail propre ou supplémentaire. Le cas échéant, la recourante exposerait pour quels motifs elle n'avait pas informé plus tôt son employeur de cette incapacité de travail – alléguée – due auxdites opérations.

80) Dans ses observations du 24 juillet 2015, le DF a persisté dans ses conclusions.

81) Mme A_____ ne s'est pas manifestée dans le délai imparti, ni du reste ultérieurement.

82) Par lettre du 30 juillet 2015, le juge délégué a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.

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

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 6 et 7 LPAC ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17 al. 3 et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) 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 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 influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; 127 III 576

consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

b. La recourante a sollicité dans son recours l'audition de plusieurs témoins et l'apport du dossier du groupe de confiance ayant fait suite à sa plainte du 12 octobre 2010, afin de démontrer le caractère irréprochable de son travail et de son comportement au sein des différents services auxquels elle a été affectée et donc l'inexistence de motifs fondés de la résiliation de ses rapports de service.

Dans le cadre de l'instruction, en particulier des audiences du premier semestre 2015, elle n'a pas confirmé ces requêtes, mais a sollicité l'audition du Dr S _____, ce qui a été fait le 11 juin 2015. Dans sa lettre du 24 juin 2015, elle a estimé avoir démontré à satisfaction de droit qu'elle était également en incapacité de travail lors de son licenciement en raison d'une nouvelle maladie ou d'un nouvel accident lié à l'opération du 18 mars 2013. La recourante a ainsi fait savoir, à tout le moins par actes concluants, que les enquêtes déjà menées suffisaient.

Au demeurant, la chambre administrative dispose d'un dossier complet et les pièces figurant au dossier, y compris celles émanant de la recourante, suffisent pour permettre de statuer sur tous les points du litige, sans que des mesures d'instruction complémentaires soient nécessaires.

- 3) Il convient tout d'abord d'examiner le grief de la recourante selon lequel, lorsque ses rapports de service ont été résiliés, elle se trouvait dans une période de protection de cent quatre-vingt jours à la suite d'une intervention chirurgicale.
- 4) a. À teneur de l'art. 44A RPAC, qui a pour titre la résiliation en temps inopportun, les art. 336c et 336d CO sont applicables par analogie.

Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO (résiliation en temps inopportun par l'employeur), après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service. L'al. 2 précise que le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul (ATA/141/2014 du 11 mars 2014 consid. 13) ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

b. L'art. 336c al. 1 let. b CO a été introduit non pas en raison du fait que l'état du travailleur au moment de la réception de la résiliation l'empêcherait de chercher un autre emploi, mais parce qu'un engagement par un nouvel employeur

à la fin du délai de congé ordinaire paraît hautement invraisemblable en raison de l'incertitude quant à la durée et au degré de l'incapacité de travail (Message du Conseil fédéral du 9 mai 1984, in FF 1984 II 628).

Lorsqu'un employé est incapable de travailler pour cause de maladies ou d'accidents successifs n'ayant aucun lien entre eux, chaque nouvelle maladie ou chaque nouvel accident fait courir un nouveau délai légal de protection durant lequel l'employeur ne peut valablement résilier le contrat de travail (cumul « intralittéral » ; ATF 120 II 124 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_296/2008, 1C_310/2008 du 5 mars 2009 consid. 2.1). Il n'y a pas de nouveau délai de protection si la nouvelle incapacité provient de la même cause médicale que l'ancienne. Ainsi, une rechute ou une affection faisant suite à une précédente avec laquelle elle présente des liens, par exemple une dépression suivant un burn-out, ne font pas courir un nouveau délai (Ullin STREIFF/Adrian VON KAENEL/Roger RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu art. 319-362 OR, 7^{ème} éd., 2012, n. 4 ad art. 336c CO, p. 1075 s., et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2007, 4A_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 5). Il en va de même en cas d'aggravation de la même maladie (arrêt du Tribunal fédéral 4C.346/2004 du 15 février 2005 consid. 5.1).

Dire si un employé est apte à travailler relève de l'établissement des faits. Il incombe à celui-là d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 - CC - RS 210). En cas de maladie ou d'accident, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical, qui se définit comme un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; 4A_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.1.3).

La période de protection part du premier jour de l'incapacité de travail et le moment déterminent au sens de l'art. 336c al. 2 1^{ère} phr. est celui où le salarié reçoit le congé (ATF 113 II 259 consid. 2 = JdT 1988 I 175 [trad.] ; Florence AUBRY GIRARDIN, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 29 et 41 ad art. 336c CO). Un congé nul au sens de l'art. 336c al. 2 CO ne produit aucun effet juridique et ne peut pas être converti ; l'employeur qui persiste dans son intention de mettre fin au contrat doit renouveler sa manifestation de volonté une fois la période achevée (ATF 128 III 212 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_296/2008, 1C_310/2008 du 5 mars 2009 consid. 2.1).

- 5) a. En l'espèce, la décision de résilier les rapports de service prise le 15 août 2013 a été rendue le 172^{ème} jour et reçue le 173^{ème} jour après le 25 février 2013 début de la période d'incapacité totale de travail attestée par certificats médicaux et non interrompue pour cause de maladie de la recourante, fonctionnaire depuis

plus de cinq ans et pouvant donc bénéficier d'un délai de protection de cent quatre-vingt jours.

b. Selon le rapport du Dr K_____, neurologue FMH, du 20 février 2014, l'affection neurologique de la recourante s'est aggravée à tout le moins à la date du 19 décembre 2012 en raison des difficultés au travail de celle-ci et lui occasionnait des troubles de l'équilibre et de la marche, ainsi qu'une fatigabilité, était sans amélioration au 22 janvier 2013 et a justifié, le 11 mars 2013, un arrêt de travail complet en raison d'une péjoration de la situation neurologique.

Aucune amélioration de la symptomatologie de l'affection n'a ainsi été relevée par le Dr K_____, qui a vu la recourante juste avant le début et juste après de la période de capacité de travail entière attestée le 30 janvier 2013 par le Dr P_____ pour la période qui a suivi cette date et qui n'a duré que jusqu'au 25 février 2013 ; au contraire, quelques jours après la fin de cette courte période était constatée par le neurologue une péjoration de l'état neurologique.

Partant, et dans la mesure où le certificat médical – non motivé – du Dr P_____ ne saurait constituer un moyen de preuve absolu, mais est au contraire clairement contredit par le rapport du Dr K_____, l'existence d'une capacité de travail retrouvée entre le 30 janvier et le 25 février 2013 ne peut pas être retenue, de sorte qu'il y a eu incapacité de travail totale ininterrompue depuis le 2 novembre 2012.

c. Les allégations de la recourante formulées dans son recours en relation avec la lettre de son conseil du 26 février 2013, à teneur desquelles, « dans la mesure où [M. H_____], dans un esprit de chicane remarquable souhaitait imputer sur les vacances de [Mme A_____] et non sur un arrêt maladie la période entre le 1^{er} et le 22 février 2013, il était précisé que les certificats médicaux d'arrêts de travail s'étaient bien succédé, même si le conseil de la recourante n'avait pas immédiatement fait suivre le certificat de reprise de travail du [Dr P_____] du 30 janvier 2013 », vont du reste dans le même sens. En outre, la recourante était, selon ses propres déclarations, alitée depuis le 17 janvier 2013, date de la première opération chirurgicale problématique.

- 6) a. Dans sa réplique, la recourante a, pour la première fois, fait valoir qu'elle se trouvait en période de protection de cent quatre-vingt jours depuis son opération chirurgicale au mois de juillet 2013, de sorte que le licenciement, prononcé le 15 août 2013, soit avant l'échéance de ce délai, était nul.

Les enquêtes n'ont pas confirmé l'existence d'une opération chirurgicale en juillet 2013. En revanche, la recourante a, pour la première fois le 14 janvier 2015, fait état des opérations chirurgicales qu'elle avait subies les 17 janvier et 18 mars 2013, qui lui avaient occasionné de vives douleurs au ventre et une incapacité de travail.

Selon l'intimé, l'opération chirurgicale du 18 mars 2013, ayant été effectuée afin de tenter de pallier les suites d'une erreur chirurgicale dont la recourante avait été victime lors de sa première opération, le 17 janvier 2013, était liée à cette dernière et n'a donc pas fait courir un nouveau délai de protection, de sorte que le délai de protection de cent quatre-vingts jours est arrivé à échéance le 14 juillet 2013, soit avant le licenciement.

Par surabondance, toujours selon l'intimé, en taisant sciemment et volontairement, jusqu'au 14 janvier 2015, l'existence de ces opérations, la recourante a agi en violation de ses devoirs du personnel, des règles de la bonne foi et de l'interdiction de l'abus de droit.

b. Il découle des déclarations faites le 14 janvier 2015 par la recourante et du rapport de la clinique R_____ du 26 juin 2013 que la seconde opération chirurgicale, du 18 mars 2013, était liée et faisait suite à la première, du 17 janvier 2013. Selon l'intéressée, les effets sur son état de santé et sa capacité de travail ont commencé partiellement dès la première opération et de manière complète dès la seconde. Cela étant, c'est déjà dès la première opération qu'elle a eu des douleurs vives au ventre et qu'elle a dû de ce fait être alitée. Cet alitement implique qu'elle était déjà en incapacité de travail depuis l'opération du 17 janvier 2013.

La déclaration formulée à l'audience du 11 juin 2015 par la recourante selon laquelle sa réelle incapacité de travail a commencé après la seconde opération est contredite par ses propres déclarations du 14 janvier 2015, relève de son appréciation personnelle et ne signifie pas en tant que telle qu'il n'y avait pas d'incapacité de travail due à l'opération du 17 janvier 2013.

Le rapport du 24 novembre 2014 du médecin spécialiste de la douleur auquel la recourante s'est référée lors de l'audience du 11 juin 2015 fait état d'une violente douleur dès l'opération du 17 janvier 2013 et d'une aggravation de celle-ci dès l'opération du 18 mars 2013, mais non d'une incapacité de travail en tant que telle, qui n'aurait commencé qu'à cette dernière date. Quant aux rapports du 8 et 13 avril 2013, ils n'indiquent pas une incapacité de travail due à ces opérations. Enfin, le rapport du 15 avril 2015 de l'un des deux médecins ayant effectué les opérations gynécologiques n'exclut pas qu'une incapacité de travail ait pu le cas échéant commencer le 17 janvier 2013.

Le fait que l'intéressée ait, entre le 17 janvier et le 18 mars 2013, cru pouvoir recouvrer sa capacité de travail et que l'opération du 18 mars 2013 ait engendré des douleurs encore plus vives et invalidantes est, vu la doctrine et la jurisprudence citées plus haut, sans portée relativement au début du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'aggravation d'une affection ne faisant pas courir un nouveau délai.

Le délai de protection, en tant qu'il avait trait aux conséquences des deux opérations chirurgicales, a ainsi commencé à courir le 17 janvier 2013 et était échu depuis environ un mois lorsque la décision litigieuse a été reçue par la recourante, ce qui exclut une nullité de la résiliation.

c. Par surabondance, une nullité de la décision de résiliation querellée ne pourrait en tout état de cause pas être constatée pour les motifs qui suivent.

d. Aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'État et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 136 I 254 consid. 5.2 ; 134 V 306 consid. 4.2) et leur impose un comportement loyal et digne de confiance dans les actes avec autrui. Ne peut toutefois prétendre à être traité conformément aux règles de la bonne foi que celui qui n'a pas lui-même violé ce principe de manière significative. On ne saurait ainsi admettre, dans le cas d'espèce, de se prévaloir de son propre comportement déloyal et contradictoire (arrêt du Tribunal fédéral 2A.52/2003 du 23 janvier 2004 consid. 5.2, traduit in RDAF 2005 II 109 ss, spéc. 120 ; ATA/91/2015 du 20 janvier 2015 consid. 5 ; ATA/460/2014 du 17 juin 2014 consid. 6 ; ATA/26/2012 du 17 janvier 2012 consid. 10 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 580).

Dans un arrêt non publié, le Tribunal fédéral a retenu que l'employé était tenu d'aviser son employeur de son incapacité de travail en vertu de son obligation de fidélité (art. 321a al. 1 CO), qui subsistait aussi longtemps que les rapports de travail n'avaient pas pris fin, soit au plus tôt à l'échéance du délai de congé, contesté. Dans le cas d'espèce, à partir de son licenciement (le 16 janvier 2002) et surtout des consultations médicales qui ont suivi, chez le médecin traitant, puis chez un spécialiste, l'employé devait effectuer cette démarche simple, dès qu'il était sorti de la phase aiguë de la maladie, sans attendre près de trois mois comme il l'a fait, avant d'agir par l'intermédiaire de son avocat, le 3 avril 2002. Même s'il était au bénéfice de la période de protection jusqu'au 8 mars 2002, ce que l'employeur ignorait avant de le contester, l'employé devait communiquer cette incapacité de travail pour que l'employeur puisse sauvegarder ses droits à son égard, soit notamment par la notification d'une nouvelle déclaration de résiliation claire et univoque, après l'échéance du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO, puisque les incapacités de travail des 7 décembre 2001 et 1^{er} février 2002 n'étaient pas cumulables, s'agissant d'une aggravation de la même maladie. Ainsi, en tardant à remettre les certificats médicaux, ou à faire connaître son incapacité de travail, l'employé a porté atteinte aux intérêts légitimes de l'employeur, même si, dans le cas concret, il n'en est pas résulté de préjudice pour ce dernier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.346/2004 précité consid. 5.1).

D'après la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en relation avec l'art. 336c CO, seules des circonstances tout à fait exceptionnelles permettent à

l'employeur de se prévaloir d'un abus de droit (art. 2 al. 2 CC) de la part du travailleur, car, à défaut, la protection assurée au travailleur par des dispositions impératives peut se révéler illusoire. Les cas typiques d'abus de droit sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique contrairement à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire. L'examen de l'abus de droit doit se faire au cas par cas, en tenant compte des circonstances propres à chaque litige (ATF 135 III 349 consid. 3 et les arrêts cités).

Ainsi, afin de déterminer si le travailleur qui invoque la protection de l'art. 336c CO commet un abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC, il convient d'examiner dans le cas particulier sur quel intérêt supérieur se fonde la norme en question et quel est le poids de cet intérêt par rapport à la violation du principe de la bonne foi (arrêt du Tribunal fédéral 4C.346/2004 précité consid. 5.3).

e. Dans le cas présent, il n'est pas question d'un manque d'information de la recourante relativement à l'existence et à la durée mêmes de son incapacité de travail totale, mais il y a lieu de déterminer si l'invocation par l'intéressée de la nullité de la décision de résiliation au motif d'un cumul « intralittéral », résultant de l'ajout éventuel d'une nouvelle incapacité – totale ou partielle – de travail à la suite des opérations chirurgicales des 17 janvier et/ou 18 mars 2013 et des douleurs qui en sont résultées, constitue ou non un abus de droit manifeste.

La jurisprudence résumée ci-dessus pourra néanmoins s'appliquer par analogie.

f. Il ressort des faits qu'à aucun moment avant le 14 janvier 2015, la recourante n'a informé l'intimé de l'existence des opérations chirurgicales des 17 janvier et 18 mars 2013.

La recourante a, lors de la consultation du 20 juin 2013, fait part au chef du SPE de l'existence d'opérations chirurgicales en partie à tout le moins cause invalidantes du fait de douleurs, sans toutefois lui préciser leurs natures et leurs dates. Le Dr S_____ n'a pas investigué cette question. Cela étant, les conclusions qu'a tirées le chef du SPE de cette consultation dans son préavis du 25 juin 2013 à l'intention de l'intimé ne portaient que sur la capacité de travail de l'intéressée et son aptitude au reclassement, sans précisions quant aux causes et circonstances. De telles précisions auraient au demeurant été interdites, le RPAC, en particulier ses art. 5 et 54 al. 3, ne contenant aucune exception au secret médical protégeant les collaborateurs. Du reste, le Dr S_____ ne s'est exprimé devant le juge délégué qu'après avoir été délié du secret médical par la recourante. Partant, les indications que celle-ci a transmises au Dr S_____ ne sauraient être considérées comme l'ayant été à l'intimé.

En revanche, au regard du premier paragraphe du courriel adressé le 25 juin 2013 par le DRH au conseil de la recourante, l'intimé savait à cette date que celle-ci avait subi une « intervention » qui, selon elle, lui avait causé une incapacité de travail. Au regard des principes rappelés plus haut, il importe peu que cette intervention ait pu être une opération chirurgicale ou tout autre fait, dans la mesure où seule pouvait être pertinente la question de savoir s'il avait ou non causé une nouvelle incapacité de travail (cumul « intralittéral »).

Dans ces circonstances, s'il entendait résilier les rapports de service de l'intéressée sans prendre le risque d'une éventuelle nullité fondée sur l'art. 336c CO, le DF ne pouvait pas se passer d'une investigation sur ce point, au moyen notamment de questions à poser à la fonctionnaire.

La recourante n'avait quant à elle aucune obligation de fournir des précisions sur cette nouvelle incapacité de travail avant le licenciement.

En revanche, en n'invoquant pas la nullité de la résiliation de ses rapports de service dans son recours, voire éventuellement dans les deux mois qui ont suivi le licenciement – alors qu'elle avait alors la possibilité de le faire –, mais seulement dans sa réplique du 30 mai 2014, soit un peu plus de neuf mois après, la recourante a non seulement porté atteinte aux intérêts légitimes de son employeur, mais aussi commis un abus de droit manifeste.

En effet, étant notamment représentée par un avocat qui la suivait dans son parcours professionnel depuis plusieurs années, la recourante ne pouvait pas ignorer, depuis la réception de la décision querellée, qu'un éventuel cumul « intralittéral » découlant d'une nouvelle incapacité de travail pouvait le cas échéant avoir pour conséquence la nullité du congé litigieux. Qui plus est, dans sa réplique, elle est restée évasive quant à sa prétendue incapacité de travail, à son début et à sa cause, indiquant même une date erronée – le mois de juillet 2013 –, alors qu'elle pouvait alléguer de manière précise les opérations chirurgicales dont elle n'a fait part à l'intimé et à la chambre de céans qu'à l'audience du 14 janvier 2015, soit environ dix-sept mois après le licenciement. En outre, l'existence d'un éventuel cumul « intralittéral » ne pouvait à tout le moins pas apparaître comme évidente à l'intimé, d'autant moins qu'il ne connaissait pas le début de l'incapacité de travail en cause. Par son comportement, la recourante a, sciemment, non seulement empêché le DF de lui notifier une nouvelle décision de résiliation dans les quelques mois qui ont suivi la décision querellée, mais elle a aussi empêché celui-ci de se défendre valablement relativement à la question de la prétendue nullité de sa décision avant le premier semestre 2015, de telle sorte qu'il se trouverait, en cas d'admission de la nullité par la chambre administrative, dans le risque de devoir verser pour une très longue période des montants correspondant à une partie du salaire de l'intéressée. Enfin, face à un préjudice très important de l'intimé dans une telle hypothèse, l'intéressée n'est pas sans ressources financières, puisqu'elle bénéficie, avec effet au 1^{er} août 2012, d'une

rente AI et d'une pension d'invalidité selon la prévoyance professionnelle entières.

Il n'y a pas lieu d'instruire plus avant l'articulation entre l'invalidité retenue dans la décision de l'AI et les incapacités de travail attestées par certificats médicaux, dès lors que la solution n'en serait pas modifiée.

7) La recourante fait ensuite valoir que l'intimé aurait dû obligatoirement ouvrir une procédure prévue par l'art. 26 LPAC (fin des rapports de service en raison d'une invalidité) plutôt que par l'art. 21 LPAC (résiliation pour motif fondé), au motif que celui-ci doutait ou devait douter de la capacité de travail de la recourante.

a. En vertu 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).

b. En l'espèce, certes, comme il a été établi ci-dessus, la recourante se trouvait, à la date de la résiliation, en incapacité de travail. Sous ce seul angle, la question de l'application de l'art. 26 LPAC aurait sérieusement pu se poser à l'employeur.

Toutefois, dans ses écritures, la recourante a expressément contesté toute insuffisance de prestations ou inaptitude de sa part et a notamment indiqué dans sa réplique du 30 mai 2014 qu'« une atteinte à la santé [n'avait] pas été relevée attendu que Mme A_____ [n'avait] pas accepté que ses médecins soient levés du secret médical », les atteintes – en particulier le mobbing – dont elle avait fait l'objet durant plusieurs années étant selon elle de nature (causalité naturelle) à lui causer un trouble à la santé psychique.

La recourante a refusé la mise en œuvre d'examens neuropsychologique et psychiatrique par des tiers et imputé ses difficultés professionnelles, ses échecs et ses incapacités de travail à un surmenage dû à un mobbing que son employeur exerçait selon elle à son encontre, comme indiqué notamment dans l'attestation du Dr G_____ du 16 septembre 2011. Or un mobbing de la part de l'intimé n'est nullement établi, comme cela sera déterminé plus bas. En outre, la recourante a

fait part, entre l'automne 2012 et le 2 mai 2013, au directeur de la DSI-SEM et au DRH de ce que ses certificats médicaux ne servaient qu'à la protéger de son employeur et que l'incapacité de travail qu'ils attestaient prendrait fin au moment où elle serait mise à l'abri de toute atteinte, laissant ainsi entendre que ladite incapacité n'existait que comme conséquence du comportement de son employeur et non d'une atteinte à la santé en tant que telle. Enfin, après le 2 mai 2013, l'intéressée n'a pas annoncé de manière claire, précise et probante une affection qui empêcherait un reclassement.

Ces positions de la recourante ne sont pas compatibles avec l'invocation d'une impossibilité, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction au sens de l'art. 26 al. 1 LPAC. En invoquant cette disposition légale, la recourante adopte un comportement déloyal et contradictoire, contraire aux règles de la bonne foi, au regard des principes énoncés plus haut relativement à l'art. 5 al. 3 Cst.

Ce grief doit, partant, être écarté.

- 8) Il reste donc à déterminer si l'intimé était autorisé à résilier les rapports de service de la recourante pour motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC, qui ne pourraient porter que sur la période d'affectation à la DSI-SEM qui a suivi l'EEDP du 11 juin 2012. Ces motifs sont énoncés dans le compte-rendu de l'entretien du 25 février 2013.
- 9) a. Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente – en l'occurrence le chef du DF (art. 1A al. 3 RPAC) – peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé ; elle motive sa décision ; elle est tenue, préalablement à 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 sont fixées par règlement.

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 : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs relatif à cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la

fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. [...] La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (MGC 2005-2006/XI A 10420).

Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée au niveau du RPAC, en particulier en son art. 44 (ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10).

Enfin, les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/82/2014 précité consid. 11 ; ATA/330/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/33/2013 du 22 janvier 2013).

10) a. La question de savoir si les manques de la recourante relevés par l'employeur et ayant trait à l'exécution des tâches qui lui étaient confiées (« prestations insuffisantes lors des affectations au DIP ») sont établis ou non peut demeurer indécise, pour les motifs qui suivent.

b. Quoiqu'il en soit, il n'est nullement établi que ces reproches découleraient d'une intention de nuire ou d'un mobbing de la part de l'employeur, comme le prétend la recourante depuis le 6 avril 2010. Il apparaît au contraire que l'État de Genève a fait tout ce qui est possible afin de trouver une place de travail qui convienne à la recourante, ne se décourageant pas après les échecs de ses placements au service administratif de l'OF puis à la CCA, obtenant une place au sein de la DSI-SEM et faisant même preuve de patience. On ne voit pas quel aurait été l'intérêt du directeur de la DSI-SEM d'engager, temporairement à tout le moins dans un premier temps, la recourante si son objectif avait été de lui nuire et de la pousser à quitter sa place ou même son emploi ; il ressort au contraire des faits que celui-ci a fait ce qui était possible en vue de la réadaptation professionnelle de la recourante, par exemple lorsque celle-ci, vu son conflit naissant avec Mme N_____, a été immédiatement placée sous la supervision de M. O_____.

c. Au titre de motif de résiliation, la recourante a refusé de réintégrer son poste au sein de la DSI-SEM et de suivre les procédures en vigueur en matière de gestion des absences, comme demandé formellement par son directeur par lettre du 15 octobre 2012 et rappelé lors de l'entretien de service du 25 février 2013.

Comme cela ressort de ses courriels du 1^{er} octobre 2012 adressés à M. M_____ et à son conseil, ces refus se sont déclenchés lorsque la recourante a réalisé, à la suite d'un entretien avec celui-ci, qu'elle ne pourrait pas collaborer

comme elle le souhaitait au sein de la SI-AMOA. À cela s'est ajoutée sa frustration d'avoir dû faire l'inventaire du mobilier durant l'été 2012. La recourante ne s'est pas présentée à son poste de travail le 23 octobre 2012 malgré la mise en garde ferme émise le 15 octobre 2012 par le directeur de la DSI-SEM et cela sans aucune justification autre que son prétendu droit à un nouveau cahier des charges. Elle est en outre entrée en conflit avec sa hiérarchie, se prévalant d'une prétendue atteinte à sa personnalité de la part de celle-ci, qui ne reposait sur aucun élément de fait, et utilisant ses certificats médicaux d'arrêt de travail comme moyen pour pousser le DRH à la mettre en congé payé ou à l'affecter à un autre service. Le fait qu'il y ait eu éventuellement un désaccord relatif au cahier des charges de l'intéressée au sein de la DSI-SEM, voire même qu'elle ait pu de bonne foi comprendre à un certain moment qu'elle collaborerait à la SI-AMOA, ne justifiait pas un tel comportement, ce d'autant moins qu'elle n'était affectée à la DSI-SEM que provisoirement, en quelque sorte à titre d'essai avant une éventuelle confirmation à ce poste. Dans ces circonstances, lesdits actes ne reposaient sur aucune justification valable, ce que la recourante ne pouvait de bonne foi pas ignorer.

Parallèlement, à tout le moins à partir du 23 octobre 2012, les actes et réactions de la recourante à l'égard des positions et des remarques de sa hiérarchie sont devenues de plus en plus agressifs. En atteste le ton excessif et irrespectueux employé par l'intéressée dans ses courriels des 23 octobre et 2 novembre 2012, dans sa lettre du 13 novembre 2012 au directeur de la DSI-SEM, ainsi que lors de l'entretien de service du 25 février 2013, la recourante n'ayant pas contesté avoir tenu les propos retranscrits dans le compte-rendu de cet entretien. Son attitude était à cette période caractérisée par un manque complet d'esprit constructif et par des accusations sans aucune nuance contre sa hiérarchie et une collègue. Cette attitude et ces réactions étaient indubitablement de nature à produire des effets délétères au sein du service auquel était affectée la recourante, comme le démontre notamment les mots irrespectueux employés par cette dernière contre l'assistante de direction de la DSI-SEM, quelle qu'ait pu être l'origine de son conflit avec elle et même dans l'hypothèse où des manquements avaient été reprochés à celle-ci. En effet, le 26 juin 2012, la recourante a mis en doute les qualités professionnelles de Mme N_____ et, dès le 2 novembre 2012, elle l'a accusée de mensonge et notamment utilisé les termes « [dépourvue] d'humanité », « folle à lier et [souffrant] de TOC », « instable, et [racontant] n'importe quoi », ce alors même qu'elle ne travaillait plus directement avec elle depuis le 12 juin 2012 et n'avait dès lors plus de raisons sérieuses de la critiquer, si tant est qu'elle en ait eu auparavant, ce qui n'est en tout état de cause nullement démontré.

d. Au vu de ce qui précède, la résiliation des rapports de service était justifiée par les actes susmentionnés de la recourante, violant en particulier son devoir de respect de l'État (art. 20 RPAC), ainsi que ses devoirs d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs et ses collègues et de permettre et de

faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC), et de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Ces actes étaient incompatibles avec la poursuite des relations de service et avaient rompu la confiance minimale qui leur était nécessaire.

Partant, la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 1^{ère} phr. et 22 LPAC.

- 11) C'est en vain que la recourante se prévaut d'une violation de l'art. 44 al. 4 1^{ère} phr. RPAC – à teneur duquel la convocation à l'entretien de service précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur –, au motif que d'autres griefs lui auraient été faits que ceux afférents à son affectation à la DSI-SEM, sans toutefois mentionner lesquels. En effet, contrairement à ce qu'elle prétend, cet entretien a principalement porté sur son engagement temporaire auprès de la DSI-SEM et la résiliation a été prononcée en relation avec cette période. Au demeurant, la convocation du 5 février 2013 n'excluait pas une discussion sur d'autres griefs que ceux afférents à cet engagement temporaire.

On ne voit au surplus pas en quoi l'intimé n'aurait pas été autorisé à ouvrir une procédure au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC au motif qu'il avait affecté l'intéressée à la DSI-SEM de manière provisoire et avait exclu le 23 septembre 2011 sa réintégration à l'OF.

- 12) Enfin, la recourante soutient que le fait que le DRH l'ait submergée d'offres d'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC était, compte tenu de son incapacité totale de travail, inadmissible et constituait de surcroît un harcèlement psychologique.

a. 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 ; il peut faire des suggestions (al. 3) ; l'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4) ; 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) ; le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (al. 7).

b. En l'espèce, vu l'incapacité totale de travail de la recourante, la procédure de reclassement menée par l'intimé entre le 30 avril et le 8 août 2013 était en pratique vouée à l'échec, ce qui ne pouvait pas échapper à celui-ci, encore moins à

réception du préavis du chef du SPE du 25 juin 2013. La question de savoir si une procédure de reclassement était d'emblée illusoire et si elle pouvait être évitée pouvait donc se poser à l'intimé (à ce sujet, arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1, confirmant l'ATA/783/2014 du 7 octobre 2014 consid. 8).

Néanmoins, l'art. 26 LPAC n'ayant à bon droit pas été appliqué, la procédure de résiliation se caractérisant par des éléments formels et aucune disposition légale ou réglementaire n'interdisant une procédure de reclassement en cas d'incapacité de travail du fonctionnaire concerné, il ne saurait être reproché au département d'avoir mené cette dernière procédure. Si celui-ci n'avait pas offert à la recourante une procédure de reclassement, la question du respect des règles procédurales auxquelles la procédure de résiliation est soumise aurait pu se poser. Du reste, la seule conséquence que l'ordre juridique attache à l'incapacité de travail du fonctionnaire en procédure de résiliation consiste en sa protection contre une résiliation en temps inopportun au sens des art. 44A RPAC et 336c CO.

Enfin, on ne voit pas en quoi ladite procédure de reclassement, conduite conformément aux règles applicables et sans volonté démontrée de nuire à la recourante, aurait été préjudiciable à celle-ci, ni en quoi elle aurait constitué un harcèlement psychologique.

Ce grief doit dès lors aussi être écarté.

- 13) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.
- 14) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui ne se verra allouer aucune indemnité de procédure (art. 87 al. 1 et 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 16 septembre 2013 par Mme A_____ contre la décision du département des finances du 15 août 2013 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 2'000.- à la charge de Mme A_____ ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Hervé Crausaz, avocat de la recourante, ainsi qu'au département des finances.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

