

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3150/2025-FPUBL

ATA/543/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 2 juin 2026

dans la cause

A_____

représentée par Me Orlane VARESANO, avocate

recourante

contre

VILLE DE GENÈVE

intimée

EN FAIT

- A.** **a.** A_____, née le _____ 1969, a obtenu, à l'université de Genève, une maîtrise ès Sciences de la Terre en 1998, ainsi qu'un certificat complémentaire en sciences de l'éducation (DAS-Science de l'éducation) en 2005.
- b.** Elle a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) en qualité de stagiaire au B_____ (ci-après : le B_____) en janvier 1999, puis, dès 2003, comme collaboratrice scientifique, fonction dénommée « médiatrice culturelle » à compter du 1^{er} avril 2009.
- c.** Son dernier cahier des charges applicable à sa fonction a été adopté en février 2016.
- d.** Elle a occupé le poste de médiatrice à différents taux d'activité, le dernier à 70%.
- e.** Elle a été présidente de l'association suisse des médiateurs culturels _____, C_____, regroupant plus de 300 membres et institutions muséales suisses, de 2014 à 2019.
- f.** Début 2020, elle a déposé, sur proposition et avec l'appui de sa hiérarchie, une demande d'analyse de fonction pour le poste de chargée de mission ou médiatrice 2. La procédure de collocation est toujours pendante.
- g.** Ses évaluations ont été globalement très bonnes.

La dernière évaluation, du 15 février 2019, indique que les objectifs étaient atteints, voire dépassés. Selon « l'appréciateur », l'entretien s'était déroulé dans de bonnes conditions d'échange et d'écoute. Le travail effectué par A_____ était de qualité. Il s'agissait d'une personne appliquée et professionnelle qui continuait de mettre du cœur à l'ouvrage. Son travail participait à la réussite de l'institution.

Ses compétences sociales les plus fortes étaient l'ouverture et la tolérance. Celle à développer était l'esprit d'équipe : « l'esprit [était] là, mais avec certaines personnes en interne (usure du temps et expériences pas toujours faciles) c'[était] parfois un peu plus difficile, ce qui [était] compréhensible ».

- B.** **a.** Le _____ 2021, un nouveau directeur a été nommé à la tête du B_____ en la personne d'D_____.
- b.** En 2022, A_____ a travaillé sur le projet « E_____ ». À teneur de son *curriculum vitae*, il s'agissait du projet au budget le plus élevé de sa carrière.
- c.** Après dix mois de travail, le directeur a décidé d'arrêter le projet. Aucun reproche n'a été fait à l'équipe.
- d.** Lors de la réunion qui a suivi l'arrêt du projet, dont la date n'est pas précisée dans le dossier, en présence du chef direct de A_____, le directeur se serait, selon cette dernière, adressé à elle de façon « particulièrement violente, tant dans la manière que dans son comportement, se montrant même dénigrant. Aucune excuse

quant à l'issue du projet n'a été présentée, malgré son arrêt brutal, ni aucun remerciement pour le travail réalisé », le directeur lui ayant même notamment demandé « ce qu'elle comptait faire pour la suite ».

A_____ a quitté le B_____ à la pause de midi et n'est revenue que trois heures plus tard, ignorant ce qu'elle avait fait pendant ce laps de temps.

e. A_____ a été en incapacité de travail dès le 6 décembre 2022.

f. En janvier 2023, la ville a proposé à A_____ de s'adresser à son entité F_____ (ci-après : F_____).

Un entretien d'orientation a eu lieu avec G_____, chargée en mobilité du personnel, le 10 janvier 2023 suivi, entre janvier et mai 2023, de six séances. Un bilan de compétences a notamment été réalisé dans ce cadre.

Entre le 12 mai et le 25 août 2023, A_____ a bénéficié de cinq séances de *coaching* d'une durée d'une heure et demie avec H_____, responsable de l'entité F_____, afin de l'aider à mettre en œuvre le projet professionnel développé lors du bilan de compétences.

g. En juin 2023, A_____ a été informée que son employeur demandait une visite médicale auprès du médecin-conseil.

h. Le 17 octobre 2023, l'entité assurances sociales de la direction des ressources humaines a suggéré à A_____ de faire une séance d'évaluation auprès de l'office cantonal de l'assurance invalidité (ci-après : OAI) afin de déterminer si des mesures d'intervention telles qu'une assistance à la reprise d'activité, une adaptation du poste de travail, un placement, une orientation professionnelle, une réadaptation socioprofessionnelle ou encore une mesure d'occupation pourraient lui être proposées.

i. La docteure I_____, médecin-conseil de la ville, a reçu A_____ la première fois le 18 octobre 2023.

En complément, le psychiatre-conseil de la ville, le docteur J_____, a reçu l'intéressée le 30 octobre 2023.

j. Selon le rapport de la médecin-conseil de la ville du 7 novembre 2023, à la suite de leur deuxième rencontre, la totale incapacité de travailler de A_____ en raison d'une maladie non professionnelle était médicalement justifiée depuis le 6 décembre 2022. L'intéressée ne pouvait pas reprendre son activité avec le directeur en place. La situation devait être évaluée à trois mois.

k. Le 8 novembre 2023, la ville a rempli un questionnaire de réadaptation professionnelle/rente auprès de l'OAI en faveur de A_____.

l. Dès novembre 2023, A_____ a consulté K_____, psychologue du service de psychologie du travail et prévention des risques psychosociaux (ci-après : RPS) de la direction des ressources humaines (ci-après : DRH).

m. Par courrier du 8 janvier 2024, A_____ a été reconvoquée chez le médecin-conseil de la ville pour le 23 janvier 2024.

n. Le 9 janvier 2024, elle a renouvelé à son employeur ses préoccupations sur l'avenir. Elle avait fait un *burn out* mais aucune démarche n'était entreprise. Selon les recommandations du psychiatre-conseil de la ville, une réaffectation dans un autre service ou département était indispensable.

o. Un entretien a réuni A_____ et K_____ le 15 janvier 2024.

p. Selon le rapport du médecin-conseil de la ville du 29 février 2024, A_____ était 100% incapable de travailler, en raison d'une maladie non professionnelle, depuis le 6 décembre 2022, de manière définitive pour le poste occupé.

À la question de savoir si « la collaboratrice pourrait exercer une activité adaptée en respectant les limitations fonctionnelles définitives suivantes », le médecin a indiqué qu'en cas de changement de directeur, elle avait une capacité résiduelle dans une activité adaptée de 70%. Un pronostic de reprise à 20% (du 70%) était posé dès le 27 février 2024. Il fallait prévoir une réévaluation trois mois plus tard. Elle pourrait récupérer son taux habituel de 70% (donc son 100% de son 70%).

Il s'agissait d'une situation multifactorielle, de l'ordre des relations de travail.

q. L_____, de l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS), a proposé à A_____ en mars 2024, un entraînement au travail en attendant que la ville lui fasse une autre proposition.

r. Des contacts ont eu lieu en mars 2024 entre A_____ et K_____, notamment pour évoquer la proposition de l'OCAS. À la suite de leur entretien du 23 mars 2024, K_____ et A_____ ont échangé différents documents dans le cadre de la réadaptation professionnelle. Le 14 avril 2024, A_____ a notamment « beaucoup remercié [K_____] pour tout son travail ». Un entretien les a réunies le 17 avril 2024.

s. Selon le rapport du médecin-conseil de la ville du 6 mai 2024, la situation de A_____ était identique au précédent rapport, sous réserve que le pronostic de reprise était de 50% (du 70%). La médecin précisait qu'il n'était pas utile de revoir A_____ avant qu'elle ait trouvé un nouveau poste.

t. Le 14 mai 2024, K_____ a soumis à A_____ et au médecin-conseil de la ville copie d'un cahier des charges proposé par la M_____ de Genève (ci-après : M_____) de médiatrice culturelle.

La Dre I_____ l'a validé.

u. Par courriel du 22 mai 2024, A_____ a sollicité des nouvelles de l'évolution de son dossier. Sa médecin traitante avait souhaité qu'elle reprenne une activité en décembre 2023 déjà.

v. Par courrier du 24 mai 2024 à la DRH, la médecin traitante de A_____ a relevé être satisfaite de constater l'évolution positive de la santé de sa patiente depuis

l'automne 2023. Cette dernière pouvait bénéficier d'une reprise thérapeutique à temps partiel depuis décembre 2023. La seule restriction était de lui proposer un poste en dehors du B_____, établissement où l'intéressée avait été soumise à un grand stress ayant abouti à l'incapacité de travail de longue durée. Sa patiente avait retrouvé une pleine capacité de travail et espérait vivement retrouver un poste au sein de la ville, étant prête à augmenter son taux à 100% si le poste l'exigeait. L'absence de propositions de la part de la DRH engendrait de la déception et de la frustration « chez cette patiente très motivée ». Cette situation était « délétère », ce que la praticienne regrettait. Elle souhaitait que la situation se débloque rapidement.

w. Le 31 mai 2024, la ville a informé A_____ que le versement de l'indemnité pour incapacité de travailler échoirait le 31 décembre 2024. Dès le 1^{er} janvier 2025, son traitement serait versé en fonction de son taux de capacité de travail effectif.

x. Les 10 et 24 juin 2024, un entretien a réuni différents intervenants, y compris L_____ pour discuter du projet de réadaptation professionnelle.

- C. a. Un stage de reclassement professionnel au sens de l'art. 17 de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959 (LAI - 831.20) s'est déroulé à la M_____ du 1^{er} septembre au 31 décembre 2024.

La convention avait été signée entre A_____, et, d'une part, la M_____, représentée par N_____, responsable RH, et O_____, responsable des services au public, et, d'autre part, l'entité psychologie au travail et prévention des risques psychosociaux de la DRH, représentée par K_____.

b. La médecin traitante de A_____ a confirmé, le 11 octobre 2024, que sa patiente était capable de travailler à 100% dès le 12 octobre 2024.

c. Un bilan intermédiaire du stage a été dressé le 5 novembre 2024. Trois objectifs étaient atteints, dont celui de « s'intégrer à l'équipe et entretenir de bonnes relations avec la hiérarchie », les deux autres devaient être testés ultérieurement.

d. A_____ ayant indiqué avoir mal vécu la séance du 5 novembre 2024, une nouvelle réunion s'est tenue le 3 décembre 2024, réunissant N_____, K_____, O_____, L_____ et A_____. Un compte rendu a été établi.

L'objectif « S'intégrer à l'équipe et entretenir de bonnes relations avec la hiérarchie » était remis en question. Le stage pouvait toutefois continuer jusqu'à l'évaluation du 16 décembre 2024.

e. Selon le bilan final du 16 décembre 2024, réalisé en l'absence de O_____, le stage n'était pas validé. Si quatre objectifs étaient atteints, celui de « S'intégrer à l'équipe et entretenir de bonnes relations avec la hiérarchie » ne l'était pas.

f. Par courriel du 18 décembre 2024 à K_____, A_____ a fait part de son épuisement devant l'attitude de O_____ qui s'était totalement désinvesti de leur collaboration depuis le 15 novembre 2024. Depuis un mois, elle n'avait plus de tâches à effectuer alors que ses collègues étaient stressés par leur charge de travail. Elle remerciait tous les autres intervenants pour leur collaboration précieuse.

g. Selon une note de synthèse du 9 janvier 2025 signée par O_____ et N_____, si les objectifs liés au métier, les réalisations et les propositions de A_____ s'étaient révélées pertinentes, le lien avec sa hiérarchie avait été distendu à la suite de leurs interactions dès mi-novembre 2024. Les propos tenus à répétition par A_____ à O_____ avaient rompu le lien de confiance qui était en train de se construire entre eux, rendant l'objectif lié à l'attitude, primordial pour garantir une bonne intégration de la nouvelle titulaire au sein du secteur de médiation, non atteint. Aucune autre action possible n'ayant été identifiée pour maintenir la titulaire en stage, il avait été convenu lors du bilan final qu'il s'achèverait le 31 décembre 2024, sans donner lieu au transfert de A_____ au sein de la M_____.

h. Les demandes par courriel de « recherche d'une solution professionnelle adaptée » au sein des différents départements de la ville, effectuées par la DRH en mars 2025 en faveur de A_____, n'ont pas abouti.

i. Le 5 mars 2025, A_____ a été informée que ses indemnités pour incapacité de travail avaient pris fin le 28 février 2025. Son traitement était suspendu dès le 1^{er} mars 2025.

D. a. Par courrier du 27 mars 2025, le conseil administratif de la ville (ci-après : CA) a informé A_____ de sa décision d'ouvrir une enquête administrative. Un licenciement pour inaptitude à remplir les exigences du poste était envisagé selon l'art. 34 al. 2 let. c du statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151 - SP).

b. Une audience s'est tenue devant l'enquêteur administratif le 15 avril 2025.

A_____ a confirmé ne plus pouvoir travailler au B_____ « tant que le directeur s'y trouve. C'[était] [s]on médecin et le médecin-conseil qui le dis[ai]ent ». Selon le rapport de stage auprès de la M_____, elle avait accompli un important travail qui allait au-delà des attentes. O_____ voulait mettre un terme à son stage et probablement ne voulait pas discuter avec elle. Il s'était braqué à son encontre après le bilan intermédiaire. Elle ne souhaitait pas l'entendre dans le cadre de l'enquête. Elle renonçait à solliciter l'audition de témoins.

c. Selon le rapport d'enquête du 12 juin 2025, A_____ n'était plus apte à remplir les exigences de son poste en raison de problèmes de santé.

L'intéressée contestait l'échec du stage en raison de son intégration au sein de l'équipe. Elle relevait être surqualifiée pour le poste en question.

L'enquêteur avait renoncé à l'audition de témoins compte tenu du fait que l'incapacité complète de travail de l'intéressée apparaissait établie, étant précisé que cette dernière ne sollicitait pas de mesures d'instruction. Le constat résultait notamment des pièces du dossier et de la reconnaissance par A_____ de son incapacité à exercer sa fonction au sein du B_____ à défaut de changement de composition au sein de sa direction.

d. Dans ses observations du 30 juin 2025, elle a relevé que son incapacité de travail dès décembre 2022 était liée aux difficultés rencontrées avec le nouveau directeur du B_____. Dès janvier 2024, elle avait relevé le manque de diligence dans la conduite de son reclassement. Sa candidature n'avait pas été retenue comme « chargée de manifestations, prestations et support de projets », malgré qu'elle disposât de toutes les compétences requises. Elle n'avait pas eu connaissance de la note de synthèse du 9 janvier 2025. L'absence de son traitement lui était préjudiciable, ayant notamment encore un enfant mineur à charge. Dès lors qu'elle était apte à travailler et que la ville n'était pas parvenue à la reclasser, cette dernière était en demeure et devait verser son traitement jusqu'à l'échéance des rapports de travail. À défaut, elle serait sans salaire pendant six mois, sans possibilité de s'inscrire au chômage. Sa situation serait encore plus difficile qu'à la suite d'un licenciement immédiat. Elle renonçait à son audition par une délégation du CA.

e. Par décision du 23 juillet 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, le CA a résilié le contrat de A_____ avec effet au 31 janvier 2026 en application de l'art. 34 al. 1 let. c SP. Elle était libérée de son obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé. Un éventuel solde d'heures supplémentaires ou de vacances était inclus dans la libération de l'obligation de travailler.

Il était contesté que la ville soit en demeure de payer le traitement jusqu'à la fin des rapports de service. Outre les problèmes de surindemnisation qui se poseraient vu les mesures dont semblait toujours bénéficier l'intéressée de la part de l'OCAS, un éventuel versement du traitement durant le délai se révélerait contraire à l'art. 57 SP et constituerait une inégalité de traitement vis-à-vis des membres du personnel confrontés à une situation similaire. Plusieurs mesures de réadaptation professionnelle avaient été entreprises dans le respect de l'art. 47 du règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) et de la directive idoine, en vain. La ville n'était pas liée par une obligation de résultat.

f. Selon une attestation de l'OCAS, A_____ a bénéficié de mesures de réadaptation professionnelle du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025 et a perçu à ce titre des indemnités journalières. Elle a travaillé entre le 3 mars et le 31 août 2025 pour P_____, entité de Q_____, en qualité d'assistante administrative et événementielle. Elle avait entretenu de très bons contacts avec ses collègues, ses supérieurs et la clientèle.

- E. a.** Par acte du 15 septembre 2025, A_____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 23 juillet 2025. Elle a conclu à son annulation, cela fait, à sa réintégration, subsidiairement au versement d'une indemnité équivalente à 24 mois de son dernier traitement, au paiement de son traitement depuis le 1^{er} mars 2025 sous imputation des indemnités journalières perçues entre le 1^{er} mars et le 31 août 2025. Préalablement, les parties et des témoins devaient être entendus.

Elle n'avait appris que tardivement qu'une mésentente croissante s'était installée entre son chef direct et le nouveau directeur du B_____. Le mode de communication de ce dernier était brutal, voire parfois violent, ce qui crispait fortement les relations et rendait plus difficile l'évolution d'un projet. L'abandon du « E_____ » dans lequel elle s'était beaucoup investie n'avait fait l'objet d'aucune consultation préalable, ni discussion, ni explication. Tant l'équipe qui travaillait dessus qu'elle-même avaient été stupéfaits de cet abandon. Aucun reproche n'avait été adressé à l'équipe. Lors de la réunion en présence de son chef direct, le directeur s'était montré particulièrement violent et dénigrant. Elle s'était sentie mise au placard. Son chef direct avait aussi été atteint dans sa santé et avait quitté le B_____, comme d'autres employés.

Lors de son stage à la M_____, elle avait indiqué à O_____ avoir le sentiment que ses objectifs étaient peu élevés par rapport aux responsabilités et fonctions qu'elle avait assumées. Elle avait réitéré son envie d'évolution professionnelle. Il avait par la suite indiqué avoir eu l'impression « d'une part qu'une forme de deuil n'avait pas été fait [à propos de la classe de salaire], et d'autre part, qu'elle n'avait pas perçu que ce stage signifiait un nouveau départ pour elle ». Il avait entrevu un risque que ces points viennent entacher la suite de leur collaboration. Admettant que son expérience et ses aspirations professionnelles dépassaient ce qui était attendu d'elle, il voyait un risque de frustration. À compter de la moitié du stage, elle n'avait plus reçu de tâches à effectuer. O_____ avait annulé toutes les séances bilatérales, sauf une. Elle s'était excusée si elle avait eu des paroles qui l'avaient blessé et avait accepté de suivre un *coaching*, dont elle avait déjà effectué deux séances.

Elle n'avait plus de revenus depuis le 1^{er} septembre 2025. Son dernier traitement brut s'élevait à CHF 7'618.45, auquel s'ajoutait CHF 100.- de prime enfant.

Son licenciement ne reposait pas sur un motif fondé. Il était établi tant par sa médecin traitante et son psychiatre que par le médecin-conseil de la ville qu'elle disposait d'une pleine capacité de travail. La restriction identifiée par le médecin-conseil n'était pas d'ordre médical et ne la rendait pas inapte à assumer ses fonctions. Elle pouvait assumer toutes les missions de son cahier des charges. Aucune mesure de protection n'avait été proposée, par exemple en excluant ou en limitant les contacts avec le directeur.

En octobre 2024, la médecin traitante avait établi une attestation médicale faisant état d'une pleine capacité de travail, sans restriction. Aucune autre évaluation médicale n'avait été sollicitée. Le terme de restriction médicale était d'ailleurs douteux, chaque travailleur devant pouvoir évoluer dans un environnement sain et respectueux de sa personnalité. Même en admettant que la capacité de travail ait été réduite, l'autorité avait violé le principe de la proportionnalité, la restriction à sa capacité de travail découlant d'une atteinte à sa personnalité et étant due à l'autorité d'engagement.

L'autorité n'avait pas pris les mesures de protection de sa santé et avait traité avec légèreté la situation malgré son âge (56 ans) et la durée des relations de travail (26

ans). Elle n'avait par exemple jamais proposé de mesures d'adaptation de la place de travail.

La procédure pour la réintégration professionnelle avait été marquée par une lenteur exceptionnelle. Il avait fallu attendre quatorze mois pour que le processus soit initié, alors même qu'elle et sa médecin traitante sollicitaient des mesures pour une reprise de l'activité professionnelle. 21 mois avaient été nécessaires avant le début du stage. L'autorité d'engagement aurait dû entreprendre de nouvelles démarches après l'échec du stage à la suite d'un blocage qu'elle regrettait et dont elle ne portait pas seule la responsabilité. L'enquêteur avait mentionné dans son rapport que la procédure suivie avait été inhabituelle. Enfin, elle n'avait pas été impliquée lors de l'envoi de courriels aux autres départements et n'avait ainsi, par exemple, pas pu mettre à jour son profil et son *curriculum vitae*.

Le licenciement violait le droit. La décision devait être annulée. Il ne lui appartenait pas de supporter les quatorze mois d'inactivité de son employeur en étant privée de ses revenus pendant le délai de congé.

b. La ville a conclu au rejet du recours.

L'intéressée avait entretenu des relations compliquées dès 2007 avec R_____, directeur du département S_____ (ci-après : S_____). La directrice du B_____ de l'époque, T_____ en avait été informée. Un suivi avait été organisé avec U_____, administrateur au sein du B_____.

Le 11 mars 2009, U_____ avait relevé avoir des difficultés de communication avec l'intéressée. L'évaluation du 17 septembre 2009 de A_____ mentionnait qu'elle avait parfois des rapports tendus avec la hiérarchie directe.

Aplaniées vers 2010 et 2011, de nouvelles difficultés de communications étaient apparues en 2013. V_____, qui avait succédé à T_____, s'était dit dubitatif sur la réelle volonté de A_____ d'améliorer son comportement et de sa capacité à prendre conscience des retombées négatives que son attitude déclenchait dans son entourage professionnel. Il avait été relevé, lors de l'évaluation de 2013, qu'elle devait améliorer son aptitude à gérer les critiques, les conflits et la gestion du stress, et respecter les décisions prises.

Elle avait bénéficié d'un entretien d'orientation avec G_____ le 10 janvier 2023, puis de six séances pour élaborer le bilan de compétences. Elle avait ensuite obtenu cinq séances de *coaching* avec H_____. Le projet ainsi élaboré avait vocation à s'exporter hors de la ville. Une fois le *coaching* terminé, H_____ l'avait invitée à solliciter son réseau et à participer à des événements afin de pouvoir concrétiser ses aspirations professionnelles.

Elle était allée à trois reprises chez le médecin-conseil. Elle avait aussi été convoquée auprès du médecin-conseil psychiatre. K_____ avait conseillé à A_____ de saisir le groupe de confiance afin d'être soutenue et de pouvoir discuter de son conflit relationnel au travail.

c. La caisse cantonale vaudoise de chômage s'est subrogée dans les droits de A_____ pour la période du délai de congé légal représentant une créance de CHF 26'741.20 (montant net des indemnités versées du 1^{er} septembre 2025 au 31 janvier 2026).

d. Dans sa réplique, la recourante a insisté pour être convoquée en audience et pour l'audition de témoins. Elle n'avait pas le souvenir qu'on lui avait parlé du groupe de confiance. Elle n'avait pas dénigré la manière de faire de la M_____ mais tiré un parallèle avec les moyens mis à disposition. O_____ avait mal interprété ses propos. Des malentendus en chaîne avaient suivi. Ses propos dans le compte rendu de la séance du 3 décembre 2024 avaient été déformés. Il était toutefois exact que ce compte rendu lui avait été soumis. Elle avait proposé des modifications. Bien qu'elle ait produit un certificat médical attestant de sa pleine capacité de travail dès le 1^{er} septembre 2025, la ville avait refusé de reprendre le paiement du traitement.

e. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, ce dont A_____ s'est étonnée le 16 décembre 2025 au vu des mesures d'instruction sollicitées, notamment l'audition des parties et de témoins.

f. Le 6 mars 2026, A_____ a indiqué être en mesure de chiffrer ses conclusions. La résiliation des rapports de service avait été prononcée pour le 31 janvier 2026. Elle avait reçu CHF 34'245.- d'indemnités journalières de l'assurance-invalidité entre le 1^{er} mars et le 31 août 2025. Il ressortait de son certificat de salaire 2025 que son salaire mensuel, y compris la prime pour enfants, s'élevait à CHF 8'559.-. Elle aurait ainsi dû recevoir de son employeur, au titre de traitement, entre le 1^{er} mars 2025 et le 31 janvier 2026 CHF 94'149.-, soit, sous déduction des indemnités journalières précitées, CHF 59'904.-, sans préjudice de la reprise du paiement du traitement dès sa réintégration.

L'indemnité de 24 mois du dernier traitement représentait CHF 205'416.-.

g. Le contenu des pièces sera repris en tant que de besoin de la partie en droit.

EN DROIT

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

2. La recourante sollicite préalablement son audition et celle de témoins.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite lorsque cela est de nature à influencer sur l'issue du litige (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). Ce droit n'empêche pas

le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.2 En l'espèce, la recourante sollicite une audience de comparution personnelle des parties sans indiquer les motifs la justifiant. Elle a pu, à réitérées reprises, faire valoir son point de vue, tant oralement que par écrit durant la procédure. Elle a eu l'occasion de s'exprimer sur tous les éléments du dossier, en particulier sur les motifs du licenciement, tant devant la chambre de céans que devant l'intimée lors de la procédure de résiliation. Elle a pu produire toutes les pièces qu'elle jugeait utiles. Pour sa part, l'autorité intimée a remis l'ensemble de son dossier personnel, comprenant en particulier la totalité des documents relatifs à la procédure de licenciement et de reclassement.

La recourante fait référence à l'art. 32 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) pour fonder un droit à une audience. Or, d'une part, la LPAC n'est pas applicable au présent litige. D'autre part, l'art. 32 LPAC ne concerne que les recours contre des sanctions disciplinaires, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La recourante requiert par ailleurs l'audition de témoins. De nombreux faits ne sont toutefois pas contestés, à l'instar de son parcours professionnel, de son incapacité médicale de travailler avec le directeur _____ du B _____ et de sa totale capacité de travail dans un autre poste. Elle n'indique pas quels témoins elle souhaite faire entendre, ni sur quels faits précisément. L'intéressée a par ailleurs expressément renoncé à faire entendre des témoins lors de l'enquête, précisant de surcroît ne pas souhaiter l'audition de O _____. Compte tenu de ces éléments, il n'apparaît pas justifié de donner suite à la demande d'audition de témoins de la recourante, la chambre de céans disposant d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige.

Partant, il ne sera pas donné suite aux mesures d'instruction sollicitées par la recourante.

3. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante avec effet au 31 janvier 2026, pour inaptitude à remplir les exigences du poste.
4. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).

5. La recourante conteste l'existence de motifs fondés de licenciement. Tant sa médecin traitante que son psychiatre et le médecin-conseil attestaient qu'elle disposait d'une pleine capacité de travail. Elle renvoyait au rapport médical du 11 octobre 2024. Elle pouvait assumer toutes les missions de son cahier des charges. La restriction qu'elle ne doive pas être en contact avec le directeur ne la rendait pas inapte à assumer ses fonctions.

5.1 La recourante est soumise au SP, ainsi qu'au REGAP.

5.2 Après la période d'essai, une employée peut être licenciée, par décision motivée du CA, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de six mois dès la onzième année de service (art. 34 al. 1 let. c SP).

Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de : a) l'insuffisance des prestations ; b) un manquement grave ou répété aux devoirs de service ; c) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles ; e) l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession ; f) l'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel (art. 34 al. 2 SP).

La procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss SP, ainsi que par la LPA (art. 37 SP).

Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du CA, avec le droit de se faire assister (art. 96 al. 2 SP).

Lorsqu'il s'avère qu'un ou une membre du personnel est passible d'un licenciement au sens de l'art. 34 al. 2 let. a à c SP, le CA ouvre une enquête administrative qu'il confie à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale au sens de l'art. 97 SP (al. 1). Un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (al. 2). Dans les cas de licenciement fondé sur les art. 30, 32 et 34 SP, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du CA. La personne intéressée a le droit de se faire assister (al. 3 ; art. 99 SP).

Si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, il peut proposer au CA la réintégration de la personne intéressée. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire (al. 1). En cas de refus du CA, la chambre administrative alloue à la

personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut (al. 2). En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. La chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule comme suit : a) en cas de licenciement immédiat sans juste motif, non pertinent en l'espèce ; b) dans les autres cas, y compris en cas de licenciement abusif, l'indemnité s'élève à un montant qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut (al. 3 ; art. 105 SP).

En dérogation avec l'art. 105 SP, lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'art. 336 CO ou des art. 3 ou 10 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) ou sans juste motif au sens de l'art. 30 SP, la chambre administrative annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée (art. 106 SP).

5.3 Selon l'art. 47 REGAP, le CA met en œuvre une politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle (al. 1). Peuvent bénéficier notamment de mesures de reconversion et de réadaptation professionnelle : a) les membres du personnel victimes d'atteintes à la santé qui ne leur permettent plus d'assumer le cahier des charges lié à leur poste ; b) les membres du personnel qui ne parviennent pas à fournir des prestations suffisantes dans leur poste (al. 2). La politique de reconversion et de réadaptation professionnelle repose notamment sur les éléments suivants : a) des mesures de formation spécifiques pour les personnes concernées ; b) une offre de mesures d'orientation, en particulier des bilans de compétence, pour les personnes concernées ; c) un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale qui pourraient convenir à des membres du personnel mentionnés à l'al. 2 ; d) une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées ; e) une proposition de transfert dans d'autres fonctions ; f) une adaptation de la place de travail (al. 3).

5.4 Selon le Tribunal fédéral, il n'est pas arbitraire de considérer qu'un fonctionnaire est inapte à remplir les exigences du poste lorsqu'il est inapte pour des raisons de santé à retourner au poste de travail pour lequel il a été engagé, bien qu'il soit apte à exercer une autre activité (1C_120/2024 du 18 novembre 2024 consid. 2.2.4).

Dans l'ATA/1144/2024 du 1^{er} octobre 2024, la chambre administrative a retenu que la recourante présentait une incapacité de travail à exercer sa fonction de secrétaire au secrétariat des urgences, au contact de ses anciennes collègues et sous les ordres de son ancienne hiérarchie. Il existait donc une disparition durable du motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC en lien avec l'art. 5 RPAC), justifiant d'engager la procédure prévue par cette disposition en vue d'une éventuelle résiliation des rapports de service (consid. 5.11).

Cette jurisprudence a été confirmée dans l'ATA/560/2025 du 20 mai 2025, au motif que l'état de santé de la fonctionnaire ne lui permettait plus d'exercer la fonction de veilleuse de nuit, poste pour lequel elle avait été engagée, mais qu'elle disposait d'une aptitude entière au travail de jour. L'employeur public avait à juste titre retenu une inaptitude définitive au travail de nuit, attestée médicalement (consid. 5).

5.5 En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante dispose d'une pleine capacité de travail ce qu'attestent tant sa médecin traitante et son psychiatre que le médecin-conseil. Toutefois, ladite capacité fait l'objet d'une restriction, à savoir que l'intéressée ne doit pas avoir de contact avec le directeur du B_____. Cette restriction a été considérée comme empêchant toute reprise de travail, de manière définitive, depuis le 6 décembre 2022 tant par la médecin-conseil, notamment dans son rapport du 29 février 2024, confirmé le 6 mai 2023 [*recte* : 2024], que par la médecin traitante, notamment le 24 mai 2024. En conséquence, l'état de santé de la recourante, au vu de cette restriction, ne lui permet plus d'accomplir les tâches pour lesquelles elle a été nommée, à savoir collaboratrice scientifique, fonction dénommée par la suite « médiatrice culturelle » au B_____.

La recourante évoque le rapport de sa médecin traitante du 11 octobre 2024. Elle tente d'en déduire une pleine capacité de travail, sans mention d'aucune restriction. Elle perd de vue que ledit certificat a été fait dans le cadre de la mesure de reclassement afin qu'elle puisse reprendre une pleine activité à la M_____. La recourante avait d'ailleurs admis, lors de son audition devant l'enquêteur administratif, ne plus être apte à travailler avec le directeur du B_____.

C'est donc à tort que la recourante conteste l'existence d'un motif fondé au sens de l'art. 34 al. 1 let. c SP, susceptible de justifier son licenciement puisqu'elle ne peut plus assumer la fonction pour laquelle elle a été engagée à savoir le poste de médiatrice culturelle au sein du B_____.

Le recours est rejeté sur ce point.

- 6.** La recourante se plaint d'une violation de l'obligation de réadaptation et réinsertion professionnelle. Les art. 16, 77 SP et 91 REGAP auraient été violés.

6.1 À teneur de l'art. 16 SP, le CA met en place un système de promotion de la santé et de la sécurité visant notamment à l'amélioration continue de la qualité de vie au travail des membres du personnel (al. 1). Ce système repose notamment sur des mesures de réadaptation professionnelle (let. d, al. 2). Le CA fixe dans un règlement les dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail. Il institue notamment une commission de protection de la santé et de la sécurité au travail dont il définit la composition, la mission et le fonctionnement (al. 3).

6.2 La directive générale relative à la réadaptation professionnelle en ville de Genève du 5 septembre 2012 (ci-après : Directive) précise les règles d'application de l'art. 47 REGAP.

La réadaptation professionnelle s'adresse à l'employé qui présente une inaptitude définitive à tenir sa fonction. Elle est validée par un stage probatoire d'une durée maximale de quatre mois. La situation où le stage probatoire ne serait pas concluant, l'employé concerné pourrait bénéficier de mesures d'employabilité dans la limite de ce qui est raisonnablement exigible jusqu'au terme de son droit au traitement (art. 6 Directive).

À l'échéance du droit au traitement prévu en cas d'absence selon l'art. 57 SP et en l'absence de solution professionnelle adaptée au sein de l'administration municipale, les rapports de service peuvent être résiliés pour inaptitude à remplir les exigences du poste, conformément aux art. 34 al. 2 let. c et 36 SP (art. 8 Directive).

6.3 À teneur de l'art. 91 REGAP, chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieures et supérieurs hiérarchiques, ses collègues, des usagères et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité (al. 1). La direction des ressources humaines prévoit des mesures de prévention, d'information et de formation. Elle en informe une fois par année la commission de formation continue, au sens de l'art. 36, et la commission de protection de la santé et sécurité au travail, instituée par un règlement spécifique.

Le groupe de confiance de l'État de Genève est désigné comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la Ville de Genève. Le règlement relatif à la protection de la personnalité détermine la procédure applicable (art. 91 al. 3 REGAP).

6.3.1 Le règlement relatif à la protection de la personnalité du 2 mai 2018 (RPP - LC 21 152.36) s'applique à l'ensemble des membres du personnel engagés au sein de l'administration municipale (art. 2). L'art. 3 RPP prévoit qu'est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (al. 1).

La portée et la valeur matérielle de la notion de protection de la personnalité et l'obligation qui en découle pour l'employeur sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156 et les références citées). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur, ce qui comprend notamment le devoir d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). L'employeur a l'obligation de protéger la personnalité de son personnel, sous peine d'engager sa propre responsabilité (ATA/263/2022 précité consid. 2a-c) et doit en particulier protéger son personnel contre des actes commis par la hiérarchie, des collègues ou

des personnes tierces. Son devoir de diligence comporte deux aspects, à savoir prévenir les actes de façon générale et y mettre fin dans les cas concrets (ATA/532/2025 du 13 mai 2025 consid. 4.11). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre de son pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). La chambre de céans se limite, quant à elle, à l'examen de l'abus ou l'excès de pouvoir d'appréciation (ATA/1066/2025 du 30 septembre 2025 consid. 5.1).

6.3.2 Selon la jurisprudence, l'absence de saisine du Groupe de confiance de l'État de Genève pendant les rapports de service, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique, doit être considérée comme un fort indice d'absence de harcèlement psychologique lorsqu'un employé s'en plaint après son licenciement, dans une procédure portant sur ce point (arrêt du Tribunal fédéral 8C_148/2023 du 18 octobre 2023 consid. 7 ; ATA/1043/2024 du 3 septembre 2024 consid. 4.6).

6.4 En l'espèce, il ressort des certificats médicaux établis dès l'incapacité de travail du 6 décembre 2022 que l'intéressée ne devait plus être en contact avec son supérieur.

La ville a alors entrepris de nombreuses démarches dès janvier 2023 pour tenter le reclassement de l'intéressée (proposition de s'adresser à l'F_____ en janvier 2023 ; entretien avec G_____ le 10 janvier 2023 ; six séances permettant notamment l'établissement d'un bilan de compétences entre janvier et mai 2023 avec G_____ ; cinq séances de *coaching* d'une durée d'une heure et demie avec H_____ entre le 12 mai et le 25 août 2023 ; proposition de faire une séance d'évaluation avec l'OAI ; diverses consultations chez la médecin-conseil et le psychiatre-conseil de la ville ; mise à disposition des services de K_____ dès novembre 2023 avec qui la recourante a eu de nombreux entretiens, notamment le 15 janvier, le 23 mars, le 17 avril 2024, étant rappelé que A_____ a notamment « beaucoup remercié [K_____] pour tout son travail » le 11 avril 2024 ; processus pour la mise en place du stage, impliquant notamment la définition puis l'acceptation par toutes les parties, y compris les médecins, de ses modalités et du cahier des charges principalement jusqu'au début de celui-ci le 1^{er} septembre 2024).

À compter du 1^{er} septembre 2024, la recourante a pu bénéficier d'un stage de quatre mois auprès de la M_____, qui n'a toutefois pas été validé. Elle conteste être l'exclusive responsable de cet échec mais ne nie pas porter une part de responsabilité. Alors que la première évaluation du stage probatoire de réadaptation professionnelle de la recourante, effectuée le 5 novembre 2024, en présence de N_____, O_____ et K_____ s'était, de l'avis des trois prénommés, bien déroulé, la recourante a indiqué, interpellée quelques jours plus tard par son supérieur qui

« avait l'impression qu'elle n'allait pas bien », l'avoir « mal vécue ». Elle a été reçue, le 21 novembre 2024 en matinée, par N_____, et l'après-midi par N_____ et O_____. Une nouvelle réunion a été organisée le 3 décembre 2024 avec, en sus, L_____ et K_____. Interpellée sur les motifs pour lesquels elle avait mal vécu la réunion du 5 novembre alors que le bilan intermédiaire avait été très positif et qu'aucune difficulté n'avait été relevée de part et d'autre, la recourante a répondu avoir ressenti « un malaise, car elle a[vait] besoin de reconnaissance ». « Deux, trois phrases l'avaient heurtées » pendant la séance. Elle a ensuite refusé de répondre à la question de K_____ de savoir lesquelles, malgré l'insistance de la psychologue de l'entité psychologie du travail et prévention des risques psychosociaux.

Il ressort du procès-verbal de la séance du 3 décembre 2024 que les aspirations professionnelles et l'expérience de la recourante dépassaient ce qui était attendu d'elle dans le cadre du poste proposé par la M_____. Son supérieur craignait que l'intéressée ne ressente de la frustration. O_____ avait ainsi manifesté de l'inquiétude en matière de relations interpersonnelles avec l'équipe, citant deux exemples : elle avait dit à l'une de ses collègues avoir un rôle de mère à son égard, ce qu'il considérait comme condescendant. À un collègue qui avait postulé à la M_____ en qualité de médiateur culturel, elle avait relevé qu'il s'agissait d'un choix d'avoir la classe I contrairement à sa propre situation. Elle avait par ailleurs indiqué à son supérieur hiérarchique que la manière de faire la médiation culturelle de la M_____ s'apparentait à ce qui se faisait vingt ans en arrière. Or, d'une part, il dépendait de sa propre hiérarchie. D'autre part, tout n'était pas transposable à la M_____.

Il ressort en conséquence du compte-rendu de la séance du 3 décembre 2024 plusieurs divergences, y compris une certaine frustration de la recourante, à laquelle la M_____ ne pouvait donner suite, qu'il s'agisse de la classe de la fonction, de salaire ou de reconnaissance de ses compétences. Constaté un échec du stage, conformément à l'évaluation effectuée par les responsables, est dès lors conforme aux faits.

Après l'échec du stage, la ville a soumis le dossier de la recourante auprès de ses différents départements, sans qu'aucun ait de place à proposer.

Il ressort ainsi du dossier que dès janvier 2023, la ville a entrepris les démarches nécessaires aux fins de reclasser l'intéressée, sans succès.

6.5 La recourante reproche à son employeur de n'avoir pas poursuivi les démarches en vue d'un reclassement malgré l'échec du stage à la M_____ et d'avoir transmis des documents, singulièrement son *curriculum vitae*, sans la consulter au préalable.

Or, elle avait autorisé, le 2 avril 2024, que les documents relatifs aux démarches réalisées dans le cadre de la réadaptation professionnelle (bilan de compétences, synthèse du profil professionnel, *curriculum vitae*, etc.) pour la recherche d'une solution professionnelle adaptée au sein de la ville soient transmis à qui de droit.

Il ne peut par ailleurs être reproché à la ville d'avoir interpellé les différents départements pour savoir si une éventuelle possibilité de reclassement était offerte par l'un d'eux.

6.6 La recourante reproche à l'autorité d'engagement de ne pas avoir adapté sa place de travail.

Il ne ressort pas du dossier que la recourante se serait plainte avant son incapacité de travail d'atteintes à sa personnalité par le directeur du B_____ ni, *a fortiori*, qu'elle aurait entrepris des démarches auprès du groupe de confiance. Aucun reproche ne peut en conséquence être formulé à l'encontre de l'employeur pour la période précédant décembre 2022.

La recourante reproche à la ville de ne pas avoir entrepris de démarches, après décembre 2022, pour protéger sa personnalité, aménager sa place de travail, instruire voire sanctionner le directeur.

La recourante n'a toutefois pas estimé nécessaire de recourir aux services du groupe de confiance, même après le mois de décembre 2022. Or, conformément au règlement relatif à la protection de la personnalité du 1^{er} novembre 2018 (LC - 21 152.36), cette structure a été désignée comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel dans le cadre d'atteintes à la personnalité ou de harcèlement psychologique (art. 5 al. 1). Le groupe est constitué de personnes aptes, par leur compétence et expérience professionnelles, à exercer cette fonction (art. 5 al. 2). Il doit ainsi contribuer à ce que la hiérarchie fasse cesser les éventuelles atteintes à la personnalité (art. 6 al. 3). Les entretiens sont confidentiels et plusieurs mesures peuvent être proposées (art. 14). Entendue dans le cadre de l'enquête administrative, elle n'a pas souhaité l'audition de témoins qui auraient permis de confirmer ses allégations d'atteinte à la personnalité, qu'il s'agisse de collègues, de son ancien supérieur direct, voire du directeur. S'il est établi que, médicalement, l'intéressée ne pouvait plus travailler avec le précité, la responsabilité de l'autorité d'engagement pour ce fait ne ressort pas du dossier et la recourante n'a pas collaboré à son établissement. Les reproches de la recourante à l'encontre de son employeur de n'avoir rien entrepris pour protéger sa personnalité doivent dès lors être relativisés.

De même, l'intéressée fait grief à son employeur de n'avoir pas sanctionné le directeur ou à tout le moins pris des mesures d'instruction quant aux allégations de comportement attentatoire à la personnalité rapportées par elle-même et qui faisaient écho avec la situation de son chef direct. Or, les liens entre le directeur du B_____ et la ville ne font pas l'objet du présent litige. Par ailleurs, il n'appartient pas à la chambre de céans de déterminer si l'éventuel conflit interpersonnel entre la recourante et son directeur relève de la faute exclusive de ce dernier, l'intéressée n'ayant pas souhaité utiliser les outils et instruments légaux et réglementaires à disposition dans ce type de situation pour établir les faits en temps voulu et permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires.

Il ne peut en conséquence être reproché à la ville d'avoir considéré, dans le respect des limitations médicales de la recourante, qu'un reclassement devait s'effectuer, pour préserver la personnalité de l'intéressée, en un autre lieu que le B_____ et n'avoir pas adapté la place de travail de celle-là.

La recourante n'ayant plus droit à son traitement, et le stage n'ayant pas été concluant, l'employée a pu bénéficier de mesures d'employabilité dans la limite de ce qui était raisonnablement exigible conformément à l'art. 6 de la Directive. Dans ces conditions, la ville n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni violé les dispositions légales et réglementaires applicables notamment les art. 16, 77 SP et 91 REGAP en mettant un terme au processus de reclassement.

7. La recourante soutient qu'elle a droit à son traitement à compter du 1^{er} mars 2025, au vu de l'inaction de la ville et des lenteurs constatées dans la procédure de reclassement. Elle indique refuser de supporter les conséquences de quatorze mois d'inactivité de son employeur.

Contrairement à ce que soutient la recourante, elle a eu de nombreux contacts avec son autorité d'engagement, notamment les DRH. Le rapport de synthèse annexé au formulaire CAP-PRÉVOYANCE détaille les démarches des DRH en faveur de l'employée au 28 août 2024. Il en ressort de nombreux contacts avec la recourante (2, 11 et 17 octobre 2023, 13 et 31 mai 2024, 3 juillet 2024), entre les assurances et le service du B_____ (5 avril et 17 octobre 2023), avec l'OAI (le 8 novembre 2023) et surtout entre le psychologue du travail à la DRH, l'OAI et les assurances (1^{er} décembre 2022, 25 mai, 14 septembre 2023, 25 janvier et 28 mai 2024). À cela s'ajoutent surtout les contacts que la recourante indique avoir eus avec la DRH, la directrice du département de la culture et le service de la mobilité ainsi que la disponibilité notamment de la psychologue de la DRH. Un bilan de compétences en vue d'une réaffectation a notamment été effectué en février 2023 déjà. Une mesure de reclassement a pu être organisée entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2024, soit rapidement, après que la recourante a recouvré une capacité de travail partielle. À ce titre, les reproches selon lesquels il aurait fallu attendre quatorze mois pour que le processus soit initié par la DRH et 21 mois pour qu'elle commence un stage n'apparaissent pas fondés. La recourante a été totalement incapable de travailler à compter du 6 décembre 2022, le médecin-conseil de la ville évoquant une incapacité définitive. Ce n'est que dans son rapport du 29 février 2024 qu'il évalue, pour la première fois, à 20 %, dès le 27 février 2024, une reprise dans une activité adaptée. Le stage ayant commencé le 1^{er} septembre 2024, le grief de « retards conséquents » doit être rejeté.

Compte tenu des considérants qui précèdent, singulièrement du fait que la recourante n'a pas aidé à l'établissement des faits en ne saisissant pas le groupe de confiance, en refusant que l'enquêteur administratif entende O_____ et d'autres témoins, ainsi que compte tenu de son comportement lors du stage à la M_____, et surtout des nombreuses démarches entreprises par la ville, il ne peut être retenu que cette dernière serait en demeure de payer un salaire en raison de son inactivité.

En tous points infondé, le recours sera rejeté.

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

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 septembre 2025 par A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 23 juillet 2025 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, 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 ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Orlane VARESANO, avocate de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

le président siégeant :

M. MICHEL

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :