

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/336/2016-FPUBL

ATA/452/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 25 avril 2017

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Giuseppe Donatiello, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'EMPLOI, DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA
SANTÉ**

EN FAIT

1) Le 1^{er} juillet 2012, Madame A_____, née le _____ 1961, a été engagée, avec le statut d'employée, en qualité de gestionnaire au B_____ (ci-après : B_____).

2) Des entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) ont eu lieu les 18 septembre 2012 et 17 mai 2013.

Lors du premier EEDP, après trois mois, la hiérarchie a constaté, notamment, que les compétences techniques étaient à développer. Mme A_____ devait parvenir à une autonomie complète dans le traitement des dossiers « cas nouveaux » jusqu'au 31 mai 2013.

Lors du deuxième EEDP, après neuf mois, il a été constaté que l'objectif fixé n'avait pas été atteint. Un nouveau délai a été fixé au 31 décembre 2013. Il a également été observé que Mme A_____ avait besoin de plus de temps que les autres gestionnaires en formation pour atteindre une autonomie totale dans le traitement des dossiers, et il était attendu qu'elle prenne conscience de sa lenteur et qu'elle mette tout en œuvre pour accélérer son rythme de formation.

3) Le 19 mai 2014, lors d'un point de situation, la hiérarchie de Mme A_____ a émis un préavis négatif à sa nomination, requis une prolongation de six mois de la période probatoire et exigé un suivi mensuel de l'évolution de sa formation et de son autonomie.

La qualité du travail fourni par Mme A_____ était insuffisante s'agissant des réflexes de gestion et de la saisie. Il était constaté un nombre élevé d'oublis et d'erreurs, ainsi qu'un manque d'autonomie. Une plus grande rigueur était attendue.

4) Un EEDP en vue de nomination s'est déroulé le 5 juin 2014, après dix-huit mois. La hiérarchie de Mme A_____ a constaté que les objectifs précédemment fixés n'avaient pas été atteints, et qu'il y avait lieu de prolonger la période probatoire d'une année.

Mme A_____ a indiqué apprécier toujours son environnement de travail et le domaine dans lequel elle exerçait sa fonction. Elle était satisfaite de son évolution bien que la répartition de la charge de travail aurait dû tenir compte du rythme des personnes en formation.

5) Le 25 juin 2015, le directeur général de B_____ a décidé de prolonger d'une année la période probatoire de Mme A_____.

6) Des entretiens ont ensuite eu lieu à six reprises entre Mme A_____ et sa hiérarchie directe, soit les 20 juin 2014, 24 juillet 2014, 2 septembre 2014, 7 octobre 2014, 7 novembre 2014 et 10 avril 2015, visant à faire le point de la

situation. À chaque fois, des préavis négatifs ont été émis à la nomination de Mme A_____.

De manière générale, la qualité du travail de Mme A_____ était insuffisante. Des erreurs, inattentions et oublis étaient toujours présents. Un effort devait également être fait afin de respecter les délais de traitement des dossiers ainsi que les quotas de production individuelle.

- 7) Le 17 avril 2015, Mme A_____ a eu, à sa demande, un entretien avec Mme C_____, directrice du B_____.

Il a été évoqué que les prestations professionnelles de Mme A_____ étaient insuffisantes, ce nonobstant sa bonne volonté et son implication personnelle. Un entretien de service était envisagé en vue de la résiliation des rapports de travail. Mme A_____ s'est déclarée « déboussolée » et a affirmé que se rendre au travail était de plus en plus difficile. Mme C_____ a évoqué une proposition de changement d'affectation, dans l'attente de la convocation à l'entretien de service.

- 8) Le 20 avril 2015, Mme A_____ a informé le B_____ qu'elle était en incapacité de travail.

- 9) Le 11 mai 2015, l'intéressée a été convoquée à un entretien de service fixé au 27 mai 2015, au sujet de l'insuffisance de ses prestations. Par courrier du 23 mai 2015, Mme A_____ a annoncé qu'elle ne s'y présenterait pas pour raisons de santé.

- 10) Le 26 mai 2015, un compte rendu de l'entretien de service a été communiqué à l'intéressée. L'objectif qui lui avait été fixé, à savoir parvenir à une autonomie complète dans la gestion des dossiers « cas nouveaux » n'avait pas été atteint. La qualité de son travail était insuffisante, et elle n'avait pas complété son plan de formation comme convenu. Lors de tous les points de situation intermédiaires, il avait été constaté que la situation n'avait pas évolué favorablement. Il était dès lors envisagé de résilier les rapports de service pour insuffisance de prestations. Un délai de trente jours lui a été accordé pour se déterminer au sujet de cette intention.

- 11) Le 1^{er} juillet 2015, Mme A_____ a fait valoir que les règles concernant la gestion des absences pour raison de santé ne lui avaient pas été appliquées ; un suivi aurait dû être mis en place. Un dossier avait été créé à son encontre à des fins procédurales. Elle était ouverte à toute proposition, que ce soit en termes de mesures d'accompagnement ou de formation ou encore sous forme d'une nouvelle affectation.

- 12) Par décision du 8 septembre 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours, et reçue par Mme A_____ le 11 septembre 2015, le conseiller d'État en charge

du département de D_____ (ci-après : D_____) a ouvert une procédure de reclassement.

La période probatoire ayant pris fin le 30 juin 2015, les règles concernant les fonctionnaires étaient désormais applicables. Cela ne remettait pas en cause la détermination de la hiérarchie, dont les motifs avaient été communiqués le 26 mai 2015. Les faits étaient dûment établis et constitutifs d'un motif fondé de résiliation.

Une procédure de reclassement a été ouverte. Pendant deux mois, le service des ressources humaines (ci-après : RH) allait rechercher un poste disponible dans l'administration cantonale qui corresponde aux capacités de Mme A_____. Les RH prendraient prochainement contact avec elle pour convenir d'un rendez-vous. Un bilan définitif serait dressé le 9 novembre 2015 au plus tard.

- 13) Par acte posté le 21 septembre 2015, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du D_____ du 8 septembre 2015, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif, et principalement à l'annulation de la décision attaquée et à ce que la chambre administrative constate l'inexistence d'un motif fondé de résiliation, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure.

Elle ne pouvait pas participer à la procédure de reclassement pour des raisons imputables à son employeur, qui n'avait pas tenu compte de ses problèmes de santé. Ceci lui créait un préjudice irréparable, qui justifiait que l'effet suspensif soit restitué au recours.

- 14) Le 21 septembre 2015, Mme A_____ a remis un certificat médical établi par la Doctoresse E_____, psychiatre, à teneur duquel l'intéressée était en incapacité totale de travail depuis le 20 avril 2015 en raison d'une symptomatologie anxio-dépressive sévère en lien avec des problèmes professionnels ; aucune amélioration n'était intervenue depuis le mois de mai 2015, une péjoration de son état pouvant au contraire être observée.
- 15) Le 9 octobre 2015, l'OPE, pour le compte du D_____, a conclu à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.
- 16) Le 14 octobre 2015, le service de santé du personnel de l'État a confirmé que l'état de santé de Mme A_____ ne lui permettait pas d'être convoquée dans le cadre de la procédure de reclassement.
- 17) Par décision du 16 octobre 2015, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif à la procédure de reclassement (ATA/1111/2015).

- 18) Le 13 novembre 2015, le D_____ a informé Mme A_____ que l'employeur envisageait de clôturer la procédure de reclassement.
- 19) Par décision du 14 décembre 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller d'État en charge du D_____ a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour le 31 mars 2016.
- 20) Par acte expédié le 1^{er} février 2016, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, sollicitant préalablement la production par le service de santé du personnel de l'État d'une copie intégrale de toutes données à son sujet, ainsi que l'audition de témoins. Elle a conclu principalement à la constatation de l'inexistence d'un motif fondé de résiliation, à l'annulation de la décision querellée, à l'injonction de la réintégrer et au versement par le canton de l'intégralité des prestations résultant des rapports de service dès le 1^{er} avril 2016, subsidiairement à la constatation du caractère contraire au droit de son licenciement et à la proposition de la réintégrer, encore plus subsidiairement, en cas de refus de sa réintégration, à la condamnation du canton au versement d'une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son traitement brut avec intérêts à 5 % dès le 31 mars 2016, ainsi que, dans tous les cas, à la condamnation du canton en tous les frais et « dépens » ainsi qu'au versement d'une indemnité équitable en guise de participation à ses honoraires d'avocat.

Sa hiérarchie avait violé les règles en matière d'évaluation et de développement du personnel en faisant preuve d'impartialité et d'un manque de soutien à son regard. Elle ne lui avait pas permis de poursuivre la formation préparatoire au brevet fédéral de spécialiste en assurances sociales auprès de l'Association genevoise des employés en assurances sociales (ci-après : AGEAS) en l'empêchant ainsi d'atteindre les objectifs fixés, faute de formation suffisante.

Le D_____ avait violé l'arbitraire en faisant preuve d'une inégalité de traitement en la privant, sans raison valable, de la possibilité de suivre la formation susmentionnée, nécessaire pour exercer sa fonction, alors que ses collègues en avaient bénéficié.

Le D_____ avait violé les règles en matière de suivi de santé lors d'une situation d'absences répétitives prévues par le mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE). Ces règles prévoyaient, en cas de quatre absences constatées sur une période de douze mois, que le supérieur hiérarchique s'entretienne avec le membre du personnel pour identifier avec lui d'éventuelles sources d'insatisfaction à son poste, ce qui n'avait jamais été fait.

L'impossibilité de participer à la procédure de reclassement était imputable au D_____ qui avait provoqué, par ses actions et omissions, son état d'incapacité de travail. En ne mettant pas en œuvre le dispositif en cas d'absences répétitives, l'autorité intimée avait conduit à la forte dégradation de son état de santé en

l'empêchant de participer à la procédure de reclassement, ce qui violait le principe de proportionnalité. Le peu de démarches mises en œuvre dans la procédure de reclassement l'avaient été de manière complètement bancale. Celle-ci avait duré moins de deux mois et était basée sur un dossier « mal ficelé » dans lequel son curriculum vitae n'était pas à jour, et où la version corrigée de son certificat de travail intermédiaire faisait défaut. Elle était pourtant une candidate idéale au reclassement, sa hiérarchie ayant, à plusieurs reprises, reconnu son implication personnelle et son sérieux au travail.

21) Le 8 février 2016, Mme A_____ a retiré son recours contre la décision incidente du 8 septembre 2015 relative à l'ouverture de la procédure de reclassement. Le 10 février 2016, la chambre administrative a rayé la cause du rôle (ATA/113/2016).

22) Le 15 avril 2016, le D_____ a conclu au rejet du recours.

Mme A_____ avait toujours été soutenue, sa hiérarchie s'étant montrée disponible. L'insuffisance des prestations de la recourante était établie. Mme A_____ avait bénéficié d'une formation interne et externe (cours de « sensibilisation aux assurances sociales ») complète lui permettant d'accomplir son cahier de charges, à l'instar des autres membres du personnel qui avaient commencé à travailler au sein du D_____ en 2012. La formation de préparation pour l'obtention du brevet fédéral de spécialiste en assurances sociales était une formation exigeante, très prenante et coûteuse, et seules quatre personnes du B_____ bénéficiaient de ladite certification. Cette formation n'était pas nécessaire pour exercer la fonction de gestionnaire au B_____, et elle n'aurait pas été de nature à combler les lacunes et l'insuffisance des prestations de la recourante. Après trois ans d'engagement, elle n'était pas encore autonome et commettait des erreurs d'inattention qui ne pouvaient pas être corrigées par le suivi d'une formation théorique en assurances sociales.

La recourante n'avait pas été souvent absente pour cause de maladie jusqu'au début du premier trimestre 2015. Elle ne s'était jamais absentée en 2012, elle avait été absente à deux reprises durant l'année 2013 ainsi que durant l'année 2014, pour un total de six jours en 2013 respectivement quatre jours en 2014. En 2015, elle avait été absente neuf jours, à savoir le 14 janvier, du 10 au 15 février, le 8 avril et le 16 avril et, depuis le 20 avril, elle n'avait plus repris le travail. Le 17 avril 2015, lors d'un entretien avec la directrice du B_____, la recourante avait mentionné, pour la première fois, une problématique de santé. Le D_____ n'avait par conséquent pas failli à son devoir de protéger la santé de la recourante qui n'était toutefois pas une candidate idéale au reclassement au vu de son incapacité totale de travail rendant illusoire la procédure de reclassement.

- 23) Le 29 avril 2016, la caisse de chômage Unia a informé la chambre administrative qu'elle avait reconnu le droit de Mme A_____ à l'indemnité de chômage dès le 1^{er} avril 2016.
- 24) Le 25 mai 2016, le juge délégué a entendu les parties ainsi que, en qualité de témoins, Messieurs F_____ et G_____ lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.
- a. M. F_____, gestionnaire au B_____ depuis 2002, a déclaré avoir suivi la formation conduisant au brevet fédéral en assurances sociales, alors qu'il était déjà fonctionnaire nommé au sein du B_____, sans toutefois passer les examens. Cette formation avait participé un peu à l'état actuel de ses connaissances, toutefois une partie de ladite formation n'était pas utile car elle incluait les prestations complémentaires fédérales, mais pas les prestations complémentaires cantonales.
- b. M. G_____, gestionnaire au B_____ depuis septembre 2001, a déclaré avoir suivi la formation conduisant au brevet fédéral en assurances sociales en même temps que M. F_____, également sans passer les examens. Cette formation lui avait été très utile, et ne pas pouvoir la suivre constituait un handicap pour l'exercice de la profession. Même avant de suivre cette formation, ses évaluations étaient positives. M. G_____ n'était pas choqué par les questions que Mme A_____ lui posait. Le laps de temps qu'il avait fallu à cette dernière pour acquérir une certaine confiance dans le travail avait été plus long que pour d'autres collègues.
- c. Mme A_____ a déclaré que, lors de son engagement, il lui avait été fait part de l'obligation de suivre, en cours d'emploi, la formation conduisant au brevet fédéral en assurances sociales, sans mention de l'impératif de passer les examens.
- d. Mme C_____, directrice du B_____, a déclaré que, jusqu'à l'année scolaire 2013-2014, la formation prévue pour les gestionnaires nouvellement engagés était une année de « sensibilisation aux assurances sociales », et les cours du brevet fédéral sans obligation de passer les examens. Depuis septembre 2014, suite à des réflexions au sein de la direction, les gestionnaires pouvaient toujours suivre ces cours mais les conditions étaient plus strictes, car ils devaient prendre en charge un quart du prix de formation (soit environ CHF 2000.-) ainsi que passer les examens. Mme A_____ était entrée au B_____ en juillet 2012 et avait suivi l'année de sensibilisation en 2013-2014. La première date utile pour pouvoir suivre les cours du brevet fédéral était la rentrée académique 2014-2015. Elle l'avait déconseillée lors de l'entretien d'évaluation des dix-huit mois, car Mme A_____ peinait déjà à suivre la formation interne. Lors dudit entretien, il avait été décidé de la prolongation de la période probatoire, car il était impossible de confier à Mme A_____ une délégation de signature qui correspondait au pouvoir d'engager par signature individuelle le B_____ à hauteur de CHF

25'000.-. La nature des erreurs commises par Mme A_____ n'aurait pas pu être palliée par le suivi des cours du brevet fédéral.

- 25) Dans ses observations du 1^{er} juillet 2016, Mme A_____ a contesté les arguments du D_____ à la suite de l'audience du 25 mai 2015 et maintenu sa position.

L'argument du D_____ se prévalant d'un changement du système de perfectionnement professionnel au sein du B_____ pour justifier son impossibilité de lui faire suivre la formation visant le brevet fédéral ne pouvait pas être suivi. Le D_____ avait disposé de deux rentrées académiques, soit septembre 2012 et 2013 pour l'inscrire à ladite formation. De plus, il s'agissait d'une formation exigée à titre de perfectionnement professionnel lors de son engagement.

- 26) Le même jour, le D_____ a transmis ses observations et les pièces attestant des formations dispensées et suivies dans le service.

MM. F_____ et G_____ avaient travaillé à l'entière satisfaction de leur hiérarchie pendant plusieurs années sans avoir suivi les cours visant le brevet fédéral. La recourante avait été intégrée dans plusieurs mesures de renforcement dans la formation interne au sein du D_____ lui permettant d'obtenir une formation complète à l'exercice de sa fonction.

- 27) Le 25 juillet 2016, Mme A_____ a répliqué aux observations du D_____ du 1^{er} juillet 2016 en persistant intégralement dans ses conclusions.

Elle n'avait bénéficié, en deux ans, que de trois séances de formation interne, soit dix fois moins que six autres collègues.

- 28) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 7 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; 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 plusieurs mesures d'instruction complémentaires. Elle requiert la production d'une copie de toutes données en main du service de santé du personnel de l'État ainsi que l'audition de témoins supplémentaires.

- 3) 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 (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 138 V 125 consid. 2.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_544/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1 ; 1C_582/2012 du 9 juillet 2013 consid. 2.1 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; 2C_481/2013 du 30 mai 2013 consid. 2.1 ; ATA/643/2016 du 26 juillet 2016 et les arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 et les arrêts cités).

En l'espèce, les éléments essentiels de la procédure ont été transmis par les parties à l'appui de leurs écritures. Le dossier contient ainsi suffisamment d'éléments permettant à la chambre de céans de trancher le litige, sans qu'il ne soit nécessaire d'ordonner l'apport de l'entier du dossier personnel de Mme A_____ en main du service de santé du personnel de l'État ni de procéder à l'audition d'autres témoins.

Il ne sera ainsi pas fait droit aux réquisitions de preuves supplémentaires de la recourante.

- 4) Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service pour motif fondé en raison de l'insuffisance des prestations et sur la procédure préalable de reclassement.
- 5) En tant que membre du personnel du D_____, la recourante est soumise à la LPAC ainsi qu'à son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01)
- a. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun, pour laquelle les

art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 44A RPAC).

À teneur de l'art. 336c al. 1 let. b CO, qui régleme la résiliation en temps inopportun par l'employeur, après le temps d'essai, ce dernier ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service, le congé donné pendant cette période étant nul (art. 336c al. 2 CO).

b. Le délai de protection commence à courir avec le début de l'incapacité de travail, le moment déterminant étant celui où le salarié reçoit le congé (ATF 113 II 259 consid. 2). À l'expiration de la période de protection, l'employeur peut librement résilier le contrat, même si le travailleur est toujours en incapacité de travail (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd., 2014, p. 688).

6) a. La LPAC définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1 LPAC). Selon l'art. 13 LPAC, les collaborateurs font l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur leurs capacités et la qualité du travail effectué, sur le maintien et le développement de leurs compétences ainsi que sur les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir. Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service (art. 14 LPAC).

b. Les conditions générales de travail du personnel sont réglées aux art. 2 ss RPAC. Selon l'art. 6 RPAC, les fonctions de l'administration sont définies et décrites dans un cahier des charges qui fixe notamment les tâches et les compétences du titulaire de la fonction. Les devoirs du personnel figurent aux art. 20 ss RPAC. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 LPAC). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

7) L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, en motivant sa décision (art. 21 al. 3 LPAC). Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations, l'inaptitude à remplir les exigences du poste et la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 LPAC).

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 (ATA/310/2015 du 31 mars 2015 ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 ; MGC 2006-2007/VI A 4529). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. 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 à son bon fonctionnement (ATA/310/2015 précité ; ATA/635/2014 précité ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

- 8) La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des RH soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). Elle doit préciser la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). À la demande de l'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours, les divergences éventuelles devant y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours (al. 5). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst.
- 9) Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est également assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.) et de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.).
- 10) a. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé sont dûment établis lors de l'entretien 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 (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées

(art. 46A al. 2 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010).

b. L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement si le médecin-conseil atteste que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, que le fonctionnaire ne conteste pas cette situation et que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/585/2015 précité ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

11) En l'espèce, les règles concernant les fonctionnaires en matière de fin de rapports de service sont applicables à la recourante, sa période probatoire ayant pris fin le 20 juin 2015. Celle-ci fait l'objet d'une incapacité totale de travail ininterrompue, attestée par certificat médical, à compter du 20 avril 2015. La décision prise le 14 décembre 2015, résiliant ses rapports de service pour le 31 mars 2016 respecte ainsi les règles sur la résiliation en temps inopportun pour avoir été rendue postérieurement à la période de protection de nonante jours dont la recourante bénéficiait, de même que le délai légal de congé, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas.

12) La recourante fait valoir principalement qu'elle n'as pas reçu de formation adéquate lui permettant d'atteindre ses objectifs et que le D_____ aurait fait preuve d'arbitraire et d'inégalité de traitement par rapport à ses collègues.

Il ressort des éléments du dossier que, d'une part Mme A_____ a bénéficié de plusieurs formations internes ainsi que de la formation externe de « sensibilisation aux assurances sociales ». D'autre part, MM. F_____ et G_____ ont suivi les cours visant le brevet fédéral, que la recourante voulait suivre, seulement sept ans après leur engagement au sein du D_____. Ils avaient jusque-là travaillé à l'entière satisfaction de leur hiérarchie et étaient parvenus à leur nomination, ce qui n'était pas le cas pour Mme A_____. Cette dernière, bien que faisant preuve de persévérance et d'engagement, n'est pas arrivée à atteindre les objectifs fixés et commettait encore un nombre élevé d'erreurs, confirmant ainsi son incapacité à devenir autonome dans le travail effectué. Ces insuffisances

n'auraient, très vraisemblablement, pas pu être supprimées par une formation externe supplémentaire de nature essentiellement théorique, et comportant un investissement additionnel en temps et énergie de sa part, au détriment de la qualité, déjà lacunaire, de son travail.

Au vu de ces circonstances, il ne peut pas être reproché au D_____ de ne pas avoir offert à la recourante les moyens d'atteindre les objectifs fixés, ni d'avoir fait preuve d'inégalité de traitement.

Ces griefs seront écartés.

13) La recourante conteste l'existence d'un motif fondé.

L'insuffisance de prestations constitue un motif fondé au sens de l'art. 22 let. a LPAC justifiant une résiliation. Il convient d'examiner si les éléments constitutifs du motif fondé invoqué ont été dûment établis lors des entretiens de service (art. 46A al. 1 RPAC) et si la décision de résiliation a été motivée.

En l'espèce, il ressort du dossier que la recourante a fait l'objet de plusieurs EEDP lors desquels il a été constaté qu'elle n'avait pas atteint les objectifs fixés. Elle s'est vu reprocher, à maintes reprises, une insuffisance dans la qualité du travail, ne parvenant pas à une autonomie complète. Un nombre élevé d'erreurs, d'inattentions et de saisies erronées ainsi que le non-respect des délais et quotas lui ont été reprochés. La période de probation en vue de sa nomination a été prolongée d'une année pour insuffisance de prestations. Plusieurs « points de situation » ont été organisés, au cours desquels des mises en garde lui ont été adressées.

Dès le début de son engagement, il a été observé constamment le même type de lacunes dans le travail accompli par Mme A_____, ainsi que la nécessité pour celle-ci d'y remédier. Des erreurs récurrentes et une difficulté à faire face à sa charge de travail ont été relevées de façon claire par la hiérarchie, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas.

Quant à la volonté de résilier les rapports de service de Mme A_____, elle a été exprimée par le D_____, notamment dans le compte rendu de l'entretien de service sous forme écrite du 26 mai 2015, au motif que l'intéressée n'avait alors pas atteint les objectifs fixés et que la qualité de son travail était insuffisante.

Dans ces circonstances, l'autorité intimée pouvait admettre l'existence d'un motif fondé de licenciement et prononcer celui-ci, étant précisé que l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime celui, privé, de la recourante à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public.

- 14) La recourante invoque également une violation des règles en matière de suivi de santé lors d'une situation d'absences répétitives qui prévoient, en cas de quatre absences constatées sur une période de douze mois, un entretien avec le supérieur hiérarchique pour identifier d'éventuelles sources d'insatisfaction liées au poste.

En l'espèce, les relevés d'absences de Mme A_____ n'indiquent aucune atteinte préoccupante à la santé durant la totalité des rapports de service.

Lors de l'entretien du 17 avril 2015, certes demandé par la recourante, la question de sa santé a été abordée et une proposition de changement d'affectation au sein du D_____ a été évoquée.

La recourante se prévaut toutefois d'un manque de soutien de sa hiérarchie qui aurait influé sur son état de santé. Malgré cette affirmation, elle n'a jamais manifesté un quelconque malaise ou tension liés à sa situation professionnelle avant avril 2015, soit au moment où l'intention de résilier ses rapports de service lui a été annoncée, et ses absences sporadiques ne laissaient pas apparaître une situation différente. Au contraire, il ressort des EEDP et des témoignages, qu'elle appréciait son environnement de travail et qu'elle entretenait d'excellents rapports avec ses collègues et sa hiérarchie, avec lesquels elle semblait communiquer toujours de façon franche et directe.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il n'y a pas de violation des règles invoquées par la recourante.

La décision de licenciement concernant Mme A_____ est motivée et fondée sur l'insuffisance dûment établie de ses prestations. La procédure conduite par le D_____ en vue de l'établissement d'un motif fondé de résiliation des rapports de service est donc conforme à la LPAC et à son règlement d'application.

- 15) Il reste encore à déterminer si l'intimé devait préalablement à la décision de résiliation, proposer à la recourante son reclassement.

En application de la jurisprudence en la matière déjà citée, le D_____ était dispensé de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement car les attestations de son médecin certifiaient que Mme A_____ n'était pas médicalement apte à reprendre un emploi. Elle se trouvait en incapacité totale de travail et ne présentait aucune amélioration clinique, voire plutôt une péjoration de son état. Le préavis du service de santé de l'État du 14 octobre 2015 indiquait également que son état de santé ne lui permettait même pas d'être convoquée dans le cadre de la procédure de reclassement.

En conséquence, l'argument de la recourante, s'estimant une candidate idéale au reclassement, est sans pertinence. L'intimé n'avait en effet aucune obligation d'initier une telle procédure, au vu de l'état de santé de Mme A_____.

Ce grief sera également écarté.

- 16) Au vu de ce qui précède, la résiliation des rapports de service de la recourante s'avère conforme au droit, et le recours sera rejeté.
- 17) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1^{er} février 2016 par Madame A_____ contre la décision du département de D_____ du 14 décembre 2016 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux

conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Giuseppe Donatiello, avocat de la recourante, au département de D_____, ainsi que son dispositif à la caisse de chômage Unia, pour information.

Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, MM. Dumartheray et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :