

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3583/2023-FPUBL

ATA/477/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 avril 2024

dans la cause

A_____

représentée par Me Isabelle PONCET, avocate

recourante

contre

DÉPARTEMENT DU TERRITOIRE

intimé

EN FAIT

- A.** **a.** Dès le 1^{er} juin 2003, A_____ a été engagée en qualité de juriste 2, avant d'être nommée fonctionnaire comme directrice adjointe le 1^{er} juin 2006, auprès B_____ (ci-après : B_____).
- b.** Le 1^{er} juin 2009, elle a été transférée comme juriste 3 auprès de C_____ (ci-après : D_____) du département des constructions et technologies de l'information, devenu depuis lors le département du territoire (ci-après : le département).
- À partir du 1^{er} mars 2011, elle a exercé la fonction de juriste 3 à E_____ (ci-après : E_____) du département.
- B.** **a.** Le 11 septembre 2018 a eu lieu un entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) de A_____, dont le bilan était positif.
- b.** Entre le 24 août 2019 et le 30 juin 2021, elle a été absente durant 391 jours, à temps plein ou partiel, pour cause d'incapacité de travail.
- c.** Le 15 juin 2021 a eu lieu un entretien de retour avec sa hiérarchie et la responsable des ressources humaines (ci-après : RRH). A_____ avait alors affirmé que son absence n'était ni en lien avec son activité ni avec son environnement de travail.
- d.** Le 6 juillet 2021, la RRH a adressé au service du personnel de l'État (ci-après : SPE) une demande d'évaluation de l'état de santé de A_____.
- e.** Le 27 janvier 2022, la RRH a contacté le médecin du travail afin de s'entretenir avec lui. Après avoir rencontré A_____ le jour même, elle avait constaté que cette dernière était dans un état de santé inquiétant (dépressive) et elle avait demandé officiellement de l'aide à son employeur.
- f.** Par courriel du 12 avril 2023, le médecin du travail a confirmé à la directrice des ressources humaines du département (ci-après : DRH) que A_____ n'avait jamais signé l'autorisation de lever du secret médical ses médecins traitants. L'examen médical demandé n'avait pas pu être réalisé.
- C.** **a.** Dès le 6 mars 2023, A_____ a été en arrêt de travail à 100%.
- Entre le 17 avril et le 25 juin 2023, son incapacité de travailler a été de 50 %, puis à nouveau de 100 % à partir du 26 juin 2023.
- b.** Le 13 mars 2023, la directrice de la logistique du département a informé la directrice des ressources humaines du département (ci-après : DRH) d'un incident survenu le samedi 11 mars 2023, dans un lieu public et devant témoins. A_____ l'avait agressée verbalement et avait tenu des propos inadéquats et intrusifs à son égard et celui de son conjoint. Elle lui avait également recommandé de se mettre en arrêt maladie, car elle ne faisait pas bien son travail. Elle avait suggéré qu'elle contacterait le conseiller d'État en charge du département et qu'elle était remontée

contre le secrétaire général du département et la directrice générale de l'D_____, car l'accès à des informations concernant l'état du bâtiment dans lequel elle travaillait lui était refusé.

Ultérieurement, elle a informé la DRH de son intention de déposer une main courante pour ces faits.

c. Le même jour, E_____, directeur de la direction administrative et juridique de D_____ et supérieur hiérarchique de l'intéressée, a également informé la RRH que celle-ci avait tenté de l'appeler à plusieurs reprises et lui avait envoyé plusieurs SMS, notamment cinq le dimanche 12 mars 2023, dont trois avaient ensuite été supprimés, dont le ton lui paraissait déplacé et accusateur.

d. Par courriel du 14 mars 2023, A_____ a présenté ses excuses à la directrice de la logistique pour « ses propos inadéquats et blessants ».

e. Le 15 mars 2023, elle a adressé un SMS à E_____ à 3h47, lui indiquant qu'« un simple je m'excuse aurait suffi », avant de lui en envoyer un autre message lui proposant d' « aller se promener » ensemble.

f. Par courriel du lendemain, E_____ en a avisé la DRH, ainsi que de sa crainte des réactions imprévisibles et disproportionnées de la part de A_____.

g. Le 22 mars 2023, cette dernière a prévenu la DRH de son incapacité à se présenter à l'entretien prévu le jour même.

La DRH lui a confirmé l'annulation dudit entretien, en lui demandant de respecter son arrêt de travail et de ne pas se connecter, ayant appris qu'elle s'était rendue à son bureau pour récupérer ses affaires personnelles et son ordinateur.

h. Le 24 mars 2023, E_____ a confirmé à A_____ qu'il lui établirait le certificat de travail intermédiaire demandé en vue de ses postulations. Au surplus, il l'invitait à prendre et garder contact avec les ressources humaines, comme elle l'avait encore contacté par SMS.

i. Par courrier du même jour, la directrice générale de l'D_____ a convoqué A_____ à un entretien de service prévu le 13 avril 2023, en l'informant que celui-ci se déroulerait en la forme écrite si elle ne pouvait pas être présente.

j. Le 28 mars 2023, E_____ a averti la DRH que A_____ était venue au bureau et s'était enfermée avec une collègue durant environ quinze minutes.

k. Par courrier du 30 mars 2023, la DRH a enjoint à A_____ de respecter son arrêt de travail et de ne pas se rendre à son bureau durant cette période.

l. Par pli du 11 avril 2023, l'intéressée a avisé la directrice générale de l'AOC de son incapacité de se rendre à l'entretien de service. Celui-ci ne pouvait se faire par écrit, dès lors qu'elle ignorait si son état de santé lui permettrait de s'y préparer.

m. Le 13 avril 2023, la DRH a adressé à A_____ le compte rendu de l'entretien de service tenu par voie écrite, dans lequel sa hiérarchie lui annonçait qu'elle envisageait de résilier ses rapports de service, car elle n'était plus en mesure de

remplir les exigences du poste en raison de son comportement. Un délai de 30 jours lui était imparti pour envoyer ses observations.

n. Entre les 14 et 18 avril 2023, A_____ et la directrice générale de l'D_____ ont échangé au sujet de son retour à son poste de travail. L'intéressée souhaitait reprendre ses fonctions à temps partiel dès le 17 avril 2023. La DRH l'a dispensée de venir travailler ce jour-là avant de lui confirmer, le 21 avril 2023, qu'elle était libérée de son obligation de travailler pour garantir la bonne marche du service. Elle envisageait de demander au Conseil d'État de valider cette mesure. Un délai de cinq jours lui était imparti pour transmettre ses observations à ce sujet.

o. Par courriel du 20 avril 2023, E_____ a confirmé à la DRH qu'une collègue juriste de A_____ lui avait expliqué que l'intéressée l'avait contactée par téléphone et lui avait laissé entendre que son retour au travail après son congé maternité serait compliqué, que « c'était le bordel à D_____ », car le secrétariat ne travaillait pas assez et que leur supérieur hiérarchique n'avait pas suffisamment de compétences juridiques. En outre, elle s'était rendue à un apéritif auquel participaient les membres de D_____ le 30 mars 2023, alors qu'elle était en arrêt maladie.

p. Par courrier du 27 avril 2023, A_____ a fait valoir qu'elle était désormais apte à reprendre son activité professionnelle à 40%, qu'elle contestait les faits qui lui étaient reprochés et que même s'ils étaient avérés, ceux-ci ne justifiaient pas son éloignement de son lieu de travail, s'agissant d'une sanction déguisée, que les accusations à son encontre ne reposaient que sur un courriel relatant des propos tenus par des tiers, et qu'en cas de maintien de cette mesure, elle devait être fixée pour une durée limitée.

q. Le même jour, A_____ a informé la DRH avoir postulé à un poste d'archiviste à l'État de Genève.

r. Par arrêté du 10 mai 2023, le Conseil d'État l'a libérée de son obligation de travailler avec effet rétroactif au 21 avril 2023 et jusqu'à nouvel avis.

Aucun recours n'a été interjeté contre cette décision.

s. Dans ses observations du 15 mai 2023, A_____ a demandé à la DRH d'organiser une médiation avec la directrice de la logistique et E_____, de lui proposer une affectation temporaire et de la réintégrer à son poste dès que possible, sa capacité de travail étant totale.

Entre les mois de juillet 2022 et janvier 2023, elle avait vécu une succession d'événements personnels qui l'avaient bouleversée et fragilisée, à savoir le deuil de sa mère (juillet 2022), celui de son père (octobre 2022), l'accident d'un enfant (octobre 2022) et l'annonce de divorce de son conjoint (janvier 2023). Elle regrettait avoir eu une attitude déplacée envers la directrice de la logistique, tandis que l'événement du 11 mars 2023 devait être replacé dans ce contexte. Les échanges de SMS avec E_____ s'inscrivaient dans le cadre de la relation amicale et de

confiance qu'elle pensait entretenir avec lui. Elle avait respecté l'injonction qui lui avait été faite de ne plus se rendre à son bureau.

t. Du 1^{er} août au 18 novembre 2023, A_____ a été hospitalisée auprès de F_____ (ci-après : F_____).

u. Par décision du 20 octobre 2023, le conseiller d'État en charge du département a ouvert la procédure de reclassement de A_____.

Les manquements aux devoirs de service constatés étaient incompatibles avec les devoirs qu'imposait son poste en terme de réserve, de respect de l'intérêt de l'État, de respect des personnes et elle n'était plus en mesure de satisfaire aux exigences dudit poste. Les motifs invoqués lors de l'entretien de service du 13 avril 2023 avaient été dûment établis et étaient constitutifs d'un motif fondé de résiliation.

v. Le 20 octobre 2023, A_____ a notamment indiqué à la DRH avoir déposé une demande d'assurance-invalidité et qu'elle ne pourrait pas se rendre à un entretien si elle devait à nouveau être hospitalisée. Un avis médical devait être requis sur son état de santé lors des incidents survenus le 11 mars 2023 et les jours suivants, dans la mesure où il était probable qu'elle n'était alors pas en pleine possession de toutes ses facultés.

D. a. Par acte du 31 octobre 2023, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision d'ouverture de la procédure de reclassement, en concluant à son annulation et à sa réintégration. Préalablement, elle sollicitait l'octroi de l'effet suspensif à son recours.

Dans la mesure où la décision incidente d'ouverture de la procédure de reclassement posait comme prémisse que les motifs ayant conduit à l'entretien de service du 13 avril 2023 étaient « établis » et « constitutifs d'un motif fondé de résiliation », elle disposait d'un intérêt actuel et juridique à contester les motifs de l'ouverture de la procédure de reclassement et à demander sa réintégration.

Contrairement à ce que la décision querellée retenait, les absences pour raison de santé en 2019-2021 et les faits reprochés dans l'entretien de service constituaient deux éléments différents et ne pouvaient être traités de manière similaire. Elle était malade lors de l'incident du 11 mars 2023, de sorte qu'elle n'était alors pas pleinement consciente de ses actes. Dès qu'elle en avait pris conscience, elle avait présenté ses excuses. Il en allait de même des messages envoyés à E_____ entre les 13 et 15 mars 2023 et la suppression de certains de ceux-ci. Le fait qu'elle se fût rendue à son bureau à deux reprises alors qu'elle était en arrêt de travail n'était pas pertinent, étant donné qu'il ne pouvait lui être reproché d'avoir voulu récupérer des affaires personnelles, ni de s'être brièvement entretenue avec une collègue. Les propos qui auraient été tenus avec « une collègue juriste en congé maternité » n'étaient pas prouvés et relevaient d'une discussion privée. Elle regrettait les propos qu'elle aurait tenus (dont elle ne se souvenait pas) et que ses collègues aient pu en souffrir. Elle peinait toutefois à imaginer que ces incidents aient eu l'ampleur que

la décision leur donnait. Elle n'avait jamais cherché à justifier son comportement par le fait qu'elle avait vécu une succession d'évènements personnels qui l'avaient bouleversée et fragilisée. Cette situation ne pouvait toutefois être ignorée et les drames personnels ne pouvaient être comparés.

Elle contestait que les faits reprochés, s'ils devaient être établis et prouvés, soient incompatibles avec les devoirs imposés par son poste, et qu'elle ne serait plus en mesure de satisfaire aux exigences de celui-ci, ce qui serait constitutif d'un motif fondé de résiliation. Elle pourrait accepter un poste qui lui serait proposé dans le cadre de la procédure de reclassement. Le droit de demander sa réintégration ne pouvait pas être subordonné à la condition qu'elle renonce au préalable à un reclassement professionnel. Dans le cadre de la procédure de reclassement, il fallait tenir compte du fait qu'elle était à nouveau hospitalisée et que le délai de deux mois ne pouvait commencer à courir dès la notification de la décision, mais devait être reporté à la fin de son hospitalisation.

b. Le département a conclu à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet ainsi qu'à celui de la demande de restitution de l'effet suspensif.

Étaient notamment joints les documents suivants :

- un courrier de la DRH du 2 novembre 2023, convoquant la recourante à trois entretiens fixés les 8 novembre et 8 décembre 2023 ainsi que le 26 janvier 2024, dans le cadre de la procédure de reclassement ;

- la réponse de la recourante du 8 novembre 2023, s'étonnant de cette convocation, tandis qu'une procédure de recours était pendante et qu'elle était alors hospitalisée. Elle était dans l'incapacité de participer à cette procédure, y compris par écrit. Il convenait d'annuler le premier entretien ;

- un courrier de la DRH du 9 novembre 2023, relevant qu'il était surprenant qu'elle attende le 8 novembre 2023 pour l'informer de sa nouvelle hospitalisation alors que celle-ci datait du 25 octobre 2023. Dès lors qu'elle ne pouvait pas être présente, l'entretien en question avait été conduit en la forme écrite, faute de certificat médical attestant de son incapacité à y participer. Le compte rendu du premier entretien de reclassement était joint ;

- une convocation de la DRH du 23 novembre 2023 à un entretien de clôture de reclassement, compte tenu de l'incapacité de la recourante à participer à la procédure de reclassement pour raison de santé ;

- la réponse de la recourante du 27 novembre 2023 demandant l'annulation dudit entretien, compte tenu de son état de santé et de la brièveté du délai ;

- un certificat médical de la F_____ du 8 novembre 2023, transmis à la DRH le 28 novembre 2023, attestant de la prolongation de l'incapacité de travail et de l'hospitalisation de la recourante jusqu'au 6 décembre 2023 ;

- les courriers de la DRH du 30 novembre 2023, remettant à la recourante le compte rendu de l'entretien du 28 novembre 2023 et confirmant qu'en application de la

jurisprudence, la clôture de la procédure de reclassement demeurait envisagée étant donné qu'elle n'était pas en mesure d'y assister. Un nouvel examen médical de la recourante serait demandé au SPE en vue d'évaluer son état de santé, sa coopération étant requise.

c. La recourante a répliqué en relevant que compte tenu de son incapacité de travail pour raisons de santé depuis plusieurs mois, la question de la recevabilité de son recours devait être examinée avec le fond. Au moment du prononcé de la décision, elle n'avait pas d'autre choix que d'accepter toute mesure qui lui serait proposée comme alternative à son licenciement, avec la particularité qu'elle n'avait pas eu l'occasion de se prononcer sur les deux listes de postes disponibles qui lui avaient été transmises les 8 et 16 novembre 2023 et que le département avait décidé de clore la procédure de reclassement, alors même que celle-ci n'avait pas encore vraiment commencé.

d. Par décision du 4 janvier 2024, la chambre de céans a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.

e. Dans sa réplique complémentaire, la recourante a observé que si son état de santé avait réellement été aussi inquiétant que relevé lors de l'entretien du 27 janvier 2022, elle n'aurait pas pu continuer à travailler à plein temps jusqu'à son arrêt de travail du 6 mars 2023. Elle ne contestait pas avoir demandé de l'aide à son employeur mais pour d'autres motifs que ceux évoqués par l'intimé. Il n'y avait pas de lien entre la demande d'évaluation du 29 juin 2021 et les événements survenus en mars 2023. Alors qu'elle n'avait pas encore formulé ses observations sur le compte rendu de l'entretien de service par voie écrite, que son conseil avait informé D_____ qu'elle serait apte à prendre le travail à raison de deux jours par semaine dès le 17 avril 2023 et qu'elle échangeait avec la DRH sur les dates et modalités de retour au travail, D_____ l'avait libérée de son obligation de travailler. Elle ne pouvait être sanctionnée pour un événement privé auquel elle avait le droit de se rendre pendant son arrêt maladie, même si d'autres collègues devaient être présents.

Étaient notamment jointes ses déterminations du 21 décembre 2023 sur le compte rendu de l'entretien du 28 novembre 2023, le contestant en intégralité, tant sur son principe que sur son contenu. Elle estimait que la procédure de reclassement devait suivre son cours, avec un réel premier entretien, dont la date restait à fixer en fonction de son état de santé.

f. Le département a dupliqué en maintenant sa position.

Bien que les observations de la recourante du 21 décembre 2023 ne comportent aucun élément propre à changer son avis, il avait tout de même convoqué la recourante à un entretien prévu le 8 février 2024, afin de faire un nouveau point de situation et d'examiner si la poursuite de la procédure de reclassement pouvait néanmoins être envisagée à très court terme, à titre exceptionnel. La recourante avait cependant expliqué ne pas être en mesure de prendre part à une procédure de reclassement pour une durée indéterminée.

g. Sur quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Le recours a été interjeté en temps utile et devant la juridiction compétente (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. L'objet du litige porte sur la décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement.

2.1 Selon l'art. 57 let. c *in initio* LPA, les décisions incidentes peuvent faire l'objet d'un recours si elles risquent de causer un préjudice irréparable. Selon la même disposition *in fine*, elles peuvent également faire l'objet d'un tel recours si cela conduirait immédiatement à une solution qui éviterait une procédure probatoire longue et coûteuse.

2.2 L'art. 57 let. c LPA a la même teneur que l'art. 93 al. 1 let. a et b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110). Le préjudice irréparable visé par l'art. 93 al. 1 let. a et b LTF suppose que le recourant ait un intérêt digne de protection à ce que la décision attaquée soit immédiatement annulée ou modifiée (ATF 138 III 46 consid. 1.2). Un préjudice est irréparable lorsqu'il ne peut être ultérieurement réparé par une décision finale entièrement favorable au recourant. Un intérêt économique ou un intérêt tiré du principe de l'économie de la procédure peut constituer un tel préjudice. Le simple fait d'avoir à subir une procédure et les inconvénients qui y sont liés ne constitue toutefois pas en soi un préjudice irréparable. Un dommage de pur fait, tel que la prolongation de la procédure ou un accroissement des frais de celle-ci, n'est notamment pas considéré comme un dommage irréparable de ce point de vue (ATF 147 III 159 consid. 4.1 ; 142 III 798 consid. 2.2).

2.3 La chambre administrative a précisé à plusieurs reprises que l'art. 57 let. c LPA devait être interprété à la lumière de ces principes (ATA/1622/2017 du 19 décembre 2017 consid. 4c ; cette interprétation est critiquée par certains auteurs qui l'estiment trop restrictive : Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Questions choisies de procédure administrative, SJ 2014 II p. 458 ss).

2.4 Lorsqu'il n'est pas évident que le recourant soit exposé à un préjudice irréparable, il lui incombe d'expliquer dans son recours en quoi il serait exposé à un tel préjudice et de démontrer ainsi que les conditions de recevabilité de son recours sont réunies (ATF 136 IV 92 consid. 4 ; ATA/1622/2017 précité consid. 4d ; ATA/1217/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2d).

2.5 La seconde hypothèse de l'art. 57 let. c LPA suppose cumulativement que l'instance saisie puisse mettre fin une fois pour toutes à la procédure en jugeant différemment la question tranchée dans la décision préjudicielle ou incidente et que

la décision finale immédiate qui pourrait ainsi être rendue permette d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse (ATF 133 III 629 consid. 2.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_413/2018 du 26 septembre 2018 consid. 3).

2.6 Dans sa jurisprudence rendue avant 2017, la chambre de céans a en général nié l'existence d'un préjudice irréparable en cas d'ouverture d'une procédure de reclassement, une telle décision étant au contraire destinée, dans l'hypothèse où le reclassement aboutirait, à éviter ou à atténuer les effets de la décision de licenciement envisagée (pour une casuistique : ATA/821/2023 du 9 août 2023 consid. 2.6).

Le Tribunal fédéral a néanmoins admis l'existence d'un préjudice irréparable dans un cas genevois, dans lequel le recourant n'avait eu d'autre choix que d'accepter une rétrogradation comme alternative à son licenciement, nouvelle affectation qui ne découlait toutefois pas d'un agrément passé entre lui et son employeur, mais des particularités propres à sa situation personnelle qui rendaient en pratique illusoire toute perspective réelle de réinsertion professionnelle en cas de licenciement. L'irrecevabilité prononcée revenait *de facto* à priver le recourant de la possibilité de contester devant l'autorité de recours les motifs qui avaient conduit à son changement d'affectation (au sens de l'art. 12 al. 3 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]). Le recourant ne pouvait en définitive les contester que s'il provoquait la résiliation de ses rapports de service, en s'opposant d'emblée à tout reclassement, ou en cas d'échec d'un reclassement. Or, déjà au moment du prononcé de la décision incidente, il apparaissait évident que le recourant n'avait guère d'autre choix que d'accepter toute mesure qui lui serait proposée comme alternative à son licenciement, en dépit de l'important déclassement professionnel, personnel et salarial que cela impliquerait. Du moment qu'il ne pouvait pas faire contrôler par le juge la réalité d'un motif fondé de résiliation des rapports de service au sens des art. 22 LPAC et 46A du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), sans renoncer dans le même temps à un reclassement, le recourant subissait un préjudice irréparable, qu'il soit d'ordre juridique ou à tout le moins de fait. L'acceptation de la proposition de reclassement n'était finalement pas susceptible de supprimer l'intérêt actuel juridique ou pratique au traitement du recours, le recourant persistant en effet à contester les motifs de l'ouverture de la procédure de reclassement et à demander sa réintégration dans sa fonction précédente (ATF 143 I 344 consid. 7 et 9).

Depuis lors, dans un cas, la chambre de céans a admis la recevabilité d'un recours interjeté contre une décision d'ouverture d'une procédure de reclassement (ATA/37/2022 du 18 janvier 2022 consid. 2b). La décision litigieuse retenait que l'inaptitude totale de travail du recourant justifiait l'ouverture de la procédure de reclassement. Or, si la question du bien-fondé de l'inaptitude retenue, qui n'avait pas été établie dans le respect des règles applicables à une telle situation, ne pouvait

pas être examinée à cette occasion, le recourant s'exposait à un préjudice difficilement réparable, dès lors que l'ensemble de la procédure suivie alors différerait considérablement de celle qui serait conduite si son aptitude, même partielle, était reconnue. Partant, il y avait lieu, dans ces circonstances particulières, d'entrer en matière sur son recours.

Dans les autres cas, la chambre administrative a déclaré les recours irrecevables parce que la décision au fond avait été rendue dans l'intervalle (ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021 consid. 2 et les arrêts cités), ou faute de préjudice irréparable (ATA/1019/2023 du 19 septembre 2023 ; ATA/821/2023 du 9 août 2023 ; ATA/1169/2022 du 22 novembre 2022 ; ATA/1260/2020 du 15 décembre 2020 consid. 2c).

Dans un arrêt récent (ATA/324/2024 du 5 mars 2024 consid. 4), reprenant les considérants qui précèdent, la chambre de céans a retenu que le recours contre la décision d'ouverture de la procédure de reclassement était irrecevable. D'une part, le cas ne correspondait ni à celui de l'ATF 143 I 344 (acceptation d'un poste dans le cadre de la procédure de reclassement entraînant un déclassement professionnel, personnel et salarial), ni à celui dans lequel un licenciement était déjà prononcé. Le recourant n'indiquait pas avoir alors reçu une offre concrète de reclassement dans un poste nettement moins rémunéré que son poste actuel ni que celle-ci serait à son désavantage. Dans l'hypothèse où le reclassement n'aboutirait pas, l'existence du motif fondé invoqué pourrait être examinée dans le cadre d'un éventuel recours contre la décision de licenciement. Le fait que le recourant se trouvât en arrêt maladie ne permettait pas de retenir une autre solution, puisqu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdisait de poursuivre une procédure de reclassement pendant un cas d'incapacité de travail (ATA/1117/2022 du 7 novembre 2022). D'autre part, l'hypothèse de l'art. 57 let. c LPA n'était pas applicable.

3. 3.1 En tant que membre du personnel administratif de l'administration cantonale, la recourante est soumise à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).

3.2 En vertu de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. 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 (art. 22 let. a LPAC), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 let. b LPAC), la disparition durable d'un motif d'engagement (art. 22 let. c LPAC).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur 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/856/2020 du 8 septembre 2020 consid. 6b). 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 (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a ; Mémorial du Grand Conseil 2005-2006/XI A 10420). Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

3.3 Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.2 et les références citées).

Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (soit, pour le canton de Genève, le licenciement pour motif fondé comme dans le cas d'espèce au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 3.5).

3.4 Selon la jurisprudence, les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7b et les références citées ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, pp. 161-162).

3.5 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 RPAC). L'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs

subordonnés, de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b). Ils se doivent, par leur attitude, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Le fonctionnaire doit s'acquitter de sa tâche, dans la mesure qui correspond à ses fonctions, en respectant notamment la légalité et l'intérêt public. Il doit veiller à la conformité au droit de ses actes ; il lui appartient d'informer ses supérieurs des problèmes qui pourraient se poser et des éventuelles améliorations à apporter au service (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2^e éd., 2018, n° 7.3.3.1).

3.6 L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Les rapports de service étant soumis au droit public (ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 11 et les références citées), la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/993/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4e ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e et les références citées).

3.7 Préalablement à la décision de résiliation, l'autorité compétente est tenue de proposer au fonctionnaire qu'elle entend licencier des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC).

La procédure de reclassement est régie à l'art. 46A RPAC, qui prévoit que lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

4. En l'espèce, comme dans l'ATA/324/2024 précité, il apparaît que la recourante ne se trouve ni dans le cas de l'ATF 143 I 344 (acceptation d'un poste dans le cadre de la procédure de reclassement entraînant un déclassement professionnel, personnel et salarial), dans lequel un préjudice irréparable était donné, ni dans celui où le licenciement serait déjà prononcé, ce qui rendrait le recours sans objet.

La procédure de reclassement a été ouverte par décision du 20 octobre 2023. Il était initialement prévu que l'intimé recherche, durant deux mois, un poste disponible dans l'administration. Deux points de situation devaient être effectués le 8 novembre 2023, puis le 8 décembre 2023, avant que le bilan définitif ne soit dressé le 26 janvier 2024. Tel n'a toutefois pas pu être le cas vu l'arrêt maladie de la recourante, prolongé jusqu'au 6 décembre 2023 selon le certificat médical du 8 novembre 2023. L'entretien prévu le 8 février 2024 afin de faire un point de situation et d'examiner si la poursuite de la procédure de reclassement pouvait néanmoins être envisagée à très court terme à titre exceptionnel, n'a pas davantage pu avoir lieu en raison de l'incapacité alléguée de la recourante de prendre part à celle-ci pour une durée indéterminée.

En ces circonstances, la recourante n'a pas pu donner suite à la procédure de reclassement, ni, selon elle, prendre connaissance et donner suite aux offres d'emploi transmises par la DRH. Il s'ensuit qu'à ce stade, elle n'a reçu aucune offre concrète de reclassement. En outre, il semblerait que la procédure de reclassement n'ait pas abouti, faute pour la recourante de pouvoir y participer. Cependant, cette situation ne l'empêcherait pas de contester la réalisation d'un motif fondé de licenciement, si cette hypothèse devait se présenter.

À cela s'ajoute que, conformément à la jurisprudence de la chambre de céans, l'incapacité de travail de la recourante (laquelle n'a finalement pas cessé depuis le 6 mars 2023) s'est prolongée, de sorte que les entretiens prévus n'ont pas pu être tenus, ni celui ajouté postérieurement à la décision de clôture de la procédure de reclassement du 28 novembre 2023. La recourante ayant alors indiqué elle-même que son incapacité de travail serait de durée indéterminée, l'intimé n'est pas en mesure de fixer un nouveau délai afin d'envisager la poursuite de la procédure de reclassement.

Finalement, la recourante ne conteste pas l'absence de préjudice économique, dans la mesure où elle continue, à ce jour, de percevoir son traitement.

Dès lors, la recourante a échoué à démontrer l'existence d'un préjudice irréparable. Au surplus, les autres griefs invoqués par la recourante, en particulier quant à sa capacité de discernement lors de l'incident du 11 mars 2023 et de l'envoi des SMS à son supérieur hiérarchique, aux regrets exprimés par rapport à ses propos et à la possibilité d'effectuer une médiation avec ses collègues, relèvent d'une procédure de recours au fond contre une éventuelle décision de licenciement pour motif fondé.

Par ailleurs, force est de constater que l'admission du présent recours ne serait pas susceptible de mettre fin à la procédure administrative en cours ouverte par l'annonce du département qu'il envisageait de résilier les rapports de service le liant à la recourante, au sens de l'art. 57 let. c LPA.

Par conséquent, le recours sera déclaré irrecevable.

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare irrecevable le recours interjeté le 31 octobre 2023 par A_____ contre la décision du département du territoire du 20 octobre 2023 ;

met un émolument de CHF 800.- 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 30 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, avenue du Tribunal fédéral 29, 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 Isabelle PONCET, avocate de la recourante, ainsi qu'au département du territoire.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :