

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3671/2015-FPUBL

ATA/1620/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 19 décembre 2017

dans la cause

Madame A_____

contre

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

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née en 1971, est titulaire d'un diplôme en travail social décerné en juillet 2013 par la Haute école de travail social de Genève (ci-après : HETS).
- 2) Le 1^{er} septembre 2013, Mme A_____ a été engagée en qualité d'assistante sociale sous statut d'auxiliaire, en classe 15 de l'échelle des traitements de l'État de Genève (ci-après : l'échelle des traitements), au service de protection de l'adulte (ci-après : le service) du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (ci-après : le département), où elle avait, dans le cadre de ses études, effectué un stage entre le 28 janvier et le 28 juin 2013.
- 3) À compter du 1^{er} novembre 2013, Mme A_____ a acquis le statut d'employée.
- 4) Dès le 1^{er} janvier 2014, suite à la création de la fonction d'intervenant en protection de l'adulte (ci-après : IPA), le poste occupé par Mme A_____ a été colloqué en classe 16 de l'échelle des traitements.
- 5) Le 16 décembre 2014, Mme A_____ a écrit un courriel à Madame B_____, cheffe de secteur, pour lui faire part d'un problème survenu avec Madame C_____, cheffe de service, laquelle remplaçait dans cette fonction Madame D_____, en arrêt maladie de longue durée. Il était apparu que Mme C_____ était intervenue dans l'un de ses mandats de curatelle, ce qui constituait une obstruction à son travail et déstabilisait la gestion du mandat. Elle se désolidarisait ainsi des actions ponctuelles et sans vision de Mme C_____, qui était irrespectueuse des procédures, de la hiérarchie et des compétences des divers intervenants.
- 6) Le même jour, Mme A_____ a écrit à Mme C_____. Elle avait appris que Monsieur E_____, travaillant à l'unité de gestion des biens mobiliers du service (ci-après : UGBM), faisait courir le bruit qu'elle serait impliquée dans des « indécidables » dans une affaire à laquelle Monsieur F_____, travaillant également à l'UGBM, était mêlé. Ces propos étant intolérables et calomnieux, un terme devait y être mis au moyen d'une confrontation avec M. E_____.
- 7) Le lendemain, Madame G_____, directrice chargée des politiques d'insertion, a répondu à Mme A_____ qu'elle avait reçu M. E_____ pour un bref entretien, lequel acceptait de dissiper tout malentendu afin que leur collaboration se poursuive sur de bonnes bases. Elle lui proposait de les rencontrer tous deux en janvier, au retour de vacances de M. E_____.

- 8) Le 19 décembre 2014, Mme A_____ a écrit à Mme G_____, relevant la légèreté avec laquelle elle avait traité sa plainte et la mansuétude dont bénéficiait M. E_____, celui-ci ayant pu partir en vacances tandis qu'elle était contrainte d'attendre le mois de janvier pour régler le différend qui les opposait.
- 9) Le 2 juillet 2015, Mme A_____ a été entendue dans le cadre de l'enquête administrative dirigée contre M. F_____. Selon le procès-verbal y relatif, lorsqu'elle avait été confrontée à M. E_____, ce dernier lui avait expliqué ne rien avoir à lui reprocher, hormis son « intelligence vive » et ses exigences élevées, qui bouleversaient ses habitudes. M. E_____ avait admis qu'il s'agissait d'un malentendu et s'était engagé à collaborer avec elle. Depuis lors, elle n'avait plus entendu de rumeurs à son sujet. Il n'en demeurait pas moins que M. E_____ était « oublieux », brouillon et peinait à formaliser les choses, les régies immobilières se plaignant de ce qu'il ne respectait pas les rendez-vous d'état des lieux de sortie ou qu'il ne faisait pas débarrasser les appartements dans le délai fixé.
- 10) a. Le 10 août 2015, Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) portant sur la période du 1^{er} novembre 2013 au 21 avril 2015, en présence de Mme B_____.

Selon le procès-verbal y relatif, signé le même jour par Mme B_____ en qualité de responsable hiérarchique directe, le 26 août 2015 par Madame H_____, directrice du service, en tant que supérieure hiérarchique de l'évaluatrice, et le 3 septembre 2015 par la responsable des ressources humaines (ci-après : RH), Mme A_____ avait entamé son activité au sein du service dans un contexte de fort absentéisme, tant de la hiérarchie que des collaborateurs, de sorte qu'elle n'avait pas pu bénéficier d'un soutien adéquat en termes de formation et qu'aucun objectif spécifique ne lui avait été fixé.

Sur les onze critères évalués, huit étaient jugés « à développer » (respect des personnes, sens du service public, maîtrise des connaissances professionnelles, maîtrise de l'environnement de travail, analyse et synthèse, planification et organisation, implication personnelle, communication), un « à développer et maîtrisé » (initiative) et deux « maîtrisés » (adaptabilité et résistance).

Bien qu'ayant intégré le service dans une période difficile, Mme A_____ avait néanmoins su faire face avec les moyens à sa disposition à toutes les situations d'urgence rencontrées et aux situations difficiles. Elle avait également une bonne capacité d'initiative et tentait de trouver des solutions afin de répondre aux besoins des personnes protégées. Elle ne devait toutefois pas perdre de vue qu'elle pouvait faire appel à ses collègues ou aux ressources de l'institution. Globalement respectueuse des personnes, Mme A_____ devait, malgré une forte charge de travail, veiller au maintien d'une écoute attentive et répondre sans délai à ses interlocuteurs, tant internes qu'externes. Son sens du service public était à développer, notamment lorsque des informations devaient être communiquées au

sujet de personnes protégées, tant à celles-ci qu'à des tiers. Ses connaissances du cadre légal régissant l'activité du service devaient également être approfondies, ainsi que les procédures métier et les outils à disposition. Même si Mme A_____ disposait de connaissances de base s'agissant de l'exercice de sa profession et avait dû apprendre à travailler d'emblée de manière très autonome, sa pratique quotidienne nécessitait d'être perfectionnée, en particulier quant à la présentation et à la tenue des dossiers ainsi qu'à l'organisation des démarches administratives. En particulier, elle devait être attentive à une bonne organisation et à une planification des actions à entreprendre, en les replaçant dans leur globalité, ses collègues devant être en mesure d'assurer le suivi de ses dossiers en son absence. Elle devait également communiquer son organisation et son emploi du temps. Mme A_____ analysait les faits de manière pertinente et disposait d'une bonne capacité de rédaction mais devait être plus synthétique dans sa communication orale et écrite afin de gagner en efficacité. Bien qu'impliquée dans la mission qui lui était confiée, elle devait néanmoins prendre de la distance dans le traitement de certains dossiers.

Des objectifs lui étaient fixés, à savoir atteindre un positionnement professionnel adéquat, mieux planifier et organiser son activité et sa place de travail et répondre à ses interlocuteurs dans des délais acceptables, développer sa connaissance du cadre légal, être plus synthétique et développer sa capacité à prendre du recul dans son activité professionnelle. Elle était en particulier invitée à suivre un cours interne à l'État en matière d'organisation et de gestion des priorités et un certificat d'études avancées (Certificate of Advanced Studies ; ci-après : CAS) en curatelles d'adultes.

Afin de permettre à Mme A_____ de combler ses lacunes et de lui laisser un temps plus important pour entreprendre les démarches pour atteindre ces objectifs, sa période probatoire était prolongée du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2016, un point de la situation devant être effectué le 31 mai 2016 en lien avec la réalisation des objectifs fixés.

b. Les documents suivants étaient annexés à l'EEDP :

- un courrier d'une personne protégée daté du 2 janvier 2015 et adressé au service, selon lequel elle avait tenté à de nombreuses reprises de contacter Mme A_____, sa curatrice, qui ne répondait pas à ses appels, alors que, n'ayant plus de moyens de subsistance, elle se trouvait dans une situation de détresse qui nécessitait une aide urgente ;
- les conclusions du conseil d'une personne protégée transmises par le Tribunal de protection de l'adulte et de l'enfant (ci-après : TPAE) au service en vue d'un changement de curateur, desquelles il ressortait un manque de confiance de la personne en cause à l'égard de

Mme A_____, qui ne la tenait pas informée de sa situation financière malgré ses demandes répétées ;

- un courrier du TPAE du 6 août 2015 adressé au service au sujet d'une personne protégée dont Mme A_____ était la curatrice et qui requérait un changement de curateur aux motifs que son argent de poche lui était remis avec plusieurs semaines de retard, que l'intéressée était injoignable et que ses questions demeuraient sans réponse.

- 11) Le 19 août 2015, Mme A_____ a transmis à sa hiérarchie ses observations. L'EEDP ne s'était pas déroulé de manière impartiale. Bien que seule Mme B_____ eût été présente lors de cet entretien, deux autres intervenants l'avaient évaluée, à savoir Mmes H_____ et C_____, soit un jury de trois personnes. Mme B_____ avait occulté ses compétences, alors même qu'elle avait, à plusieurs reprises, réclamé la tenue d'évaluations après trois, puis six mois d'activité, qui n'avaient jamais eu lieu, ce qui montrait que sa hiérarchie était satisfaite de son travail. Quant à Mme H_____, elle avait pris la direction du service en février 2015 et n'avait ainsi pas pu se prononcer sur son travail avant cette date, en particulier sur la période durant laquelle elle avait effectué son stage. S'agissant de Mme C_____, elle aurait dû se récuser, suite à la dénonciation par Mme A_____ des propos de M. E_____, qui était le compagnon de Mme C_____.

Son évaluation ne reposait pas non plus sur des éléments objectifs et sérieux, dès lors qu'elle se basait en particulier sur les allégués de personnes protégées, connues pour leurs propos virulents et leur intolérance à la frustration en raison de leurs problèmes psycho-sociaux, étant précisé que chaque IPA faisait l'objet de plaintes similaires et que la lenteur de ses réponses s'expliquait par une surcharge endémique du service. Son travail était organisé, les démarches nécessaires réalisées à temps et ses dossiers gérés sans problème majeur, même ceux pouvant être qualifiés d'« explosifs ». Sa formation et son encadrement dans le métier, ainsi que son savoir-faire acquis au sein du service étaient de loin plus étendus que ceux de ses collègues embauchés à la même période, de sorte que le reproche de carences dans la maîtrise du cadre légal et des procédures métier était incompréhensible, l'absence de sa supérieure hiérarchique pour mettre en avant un prétendu manque de formation ne pouvant au surplus lui être reprochée. Le décalage important entre les observations négatives découlant de l'EEDP et la réalité des dossiers qu'elle traitait au quotidien la laissait perplexe et était incompréhensible.

Les objectifs fixés n'étaient pas en adéquation avec l'état de ses connaissances et de son activité, un report d'une année de la période probatoire étant au demeurant injustifié. Elle requérait ainsi sa nomination immédiate dans la mesure où elle remplissait objectivement toutes les conditions requises.

- 12) Par décision du 17 septembre 2015, le département a prolongé la période probatoire de Mme A_____ d'une année, jusqu'au 31 octobre 2016, afin qu'elle atteigne les objectifs fixés par sa hiérarchie, compte tenu du résultat de l'EEDP.
- 13) Par acte du 20 octobre 2015, enregistré sous cause n° A/3671/2015, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à la confirmation dans son poste à l'issue de la période probatoire de deux ans, sans période probatoire supplémentaire.

La décision litigieuse n'était pas motivée et se limitait à se référer à l'EEDP, sans prendre en considération ses observations du 19 août 2015. Les membres du jury ne l'avaient pas évaluée de manière impartiale, les appréciations contenues dans l'EEDP ne reposant au surplus sur aucun fait concret mais sur des appréciations générales et subjectives. L'EEDP avait en outre été réalisée dans des conditions différentes de celles de ses collègues, ce qui était constitutif d'une inégalité de traitement.

- 14) a. Le 21 décembre 2015, le département a conclu au rejet du recours.

La décision litigieuse se référant expressément au résultat de l'EEDP, Mme A_____ avait été en mesure de la comprendre et de la contester en connaissance de cause. Elle n'avait pas été évaluée par un jury, mais par ses différents supérieurs hiérarchiques en raison de l'absence de longue durée de sa cheffe. L'entretien s'était révélé difficile, Mme A_____ n'ayant pas laissé sa hiérarchie exposer son point de vue. Ses prestations avaient néanmoins été appréciées de manière circonstanciée et équilibrée, l'EEDP mentionnant tant ses points forts que faibles, qu'elle devait améliorer en vue d'atteindre les objectifs fixés. Il avait également été tenu compte des débuts de Mme A_____ au sein du service, qui s'étaient révélés difficiles. Ainsi, sur les onze critères évalués, seuls deux étaient considérés comme maîtrisés, de sorte que c'était à juste titre que la période probatoire avait été prolongée. Le fait que d'autres personnes dans le même service soient nommées, ce qui n'avait d'ailleurs pas été le cas récemment, ne suffisait en outre pas à démontrer qu'elle avait été traitée différemment de ses collègues.

b. Il a produit un chargé de pièces comportant notamment les documents annexés à l'EEDP.

- 15) Le 29 janvier 2016, le juge délégué a imparti aux parties un délai au 4 mars 2016, prolongé au 1^{er} avril 2016, pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.
- 16) Le 8 février 2016, le département a informé le juge délégué qu'il n'avait pas d'observations complémentaires à formuler.

- 17) Le 12 février 2016, Mme A_____ a adressé aux RH du département un constat préliminaire d'altercation. Au cours d'une réunion organisée par son supérieur hiérarchique, la personne protégée dont elle avait la charge l'avait violemment prise à partie, en proférant des menaces, des injures et des propos haineux à son encontre. Face à l'inertie de sa hiérarchie, elle avait quitté la séance afin de préserver son intégrité psychique et physique. Son supérieur avait néanmoins voulu poursuivre l'entretien.
- 18) À compter du 23 février 2016, Mme A_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie.
- 19) Dans ses observations du 1^{er} avril 2016, Mme A_____ a persisté dans les conclusions de son recours, concluant en sus à ce que les documents annexés à son EEDP, produits par le département, soient écartés de la procédure et que soient produits les dossiers dont ces pièces étaient extraites, qu'il soit procédé à l'audition de Mme D_____ et que l'enquête administrative concernant M. F_____ ainsi que la décision de nomination de l'un de ses collègues soient également versées au dossier.

Elle reprenait en substance les termes de ses précédentes écritures, précisant que le fait qu'elle ait contesté le résultat de l'EEDP faisait partie de son droit de faire valoir sa position et ne permettait pas encore de qualifier l'entretien de difficile. Le contenu de son opposition n'avait jamais été discuté et les conclusions du service ne reposaient sur aucun constat factuel et objectif, les extraits choisis de certains dossiers, lacunaires et orientés, n'étant pas des éléments sérieux d'évaluation de ses prestations, qui pouvaient au demeurant s'appliquer à l'ensemble de ses collègues. Une personne aux prestations moins bonnes que les siennes avait d'ailleurs été nommée au sein du service pendant que sa période probatoire avait été prolongée.

- 20) Le 2 mai 2016, Mme A_____ a repris son activité à 50 % au sein du service.
- 21) Le même jour, Monsieur I_____, chef de secteur, et Mme H_____ ont reçu Mme A_____ pour un entretien suite à la reprise de son travail. Selon la note interne y relative établie le même jour, un plan de reprise lui était proposé, aux termes duquel il lui était demandé, dans un premier temps, de prendre en charge la rédaction des rapports à l'attention du TPAE et de remettre à son supérieur tous les rapports échus à fin mars 2016. Un point de la situation devait avoir lieu le 4 mai 2016, lors duquel les objectifs qui lui avaient été fixés dans son EEDP seraient repris et son attention attirée sur des modifications à apporter à la prise en charge de certains de ses dossiers.
- 22) Le 4 mai 2016, Mme A_____ a été reçue pour un nouvel entretien par M. I_____ et Mme H_____.

Selon la note interne y relative, établie le 18 mai 2016, l'entretien avait pour but d'effectuer un suivi des prestations professionnelles de Mme A_____ par rapport aux objectifs qui lui avaient été fixés et de relever certains manquements qui avaient été constatés dans la prise en charge des dossiers afin d'éviter de nouveaux problèmes à l'avenir. Quatre objectifs préalablement fixés posaient problème, à savoir l'aptitude relationnelle (transparence, écoute), les délais de réponse et l'organisation personnelle (priorisation des tâches), les connaissances métier et, enfin, la concision dans les échanges et la maîtrise de soi. Différents exemples illustraient ces griefs :

- Mme A_____ n'avait pas informé une personne protégée de la notification d'une poursuite et de la saisie prononcées à son encontre, malgré des demandes répétées de sa part pour obtenir des renseignements sur sa situation financière entre les mois de juin et juillet 2015, ce qui avait conduit à des frais et intérêts supplémentaires et amené la personne en cause à se plaindre auprès du Conseil d'État et du TPAE. Pour seule réponse, Mme A_____ avait indiqué qu'elle ne comprenait pas le ton de sa missive et qu'elle pouvait remplir une demande en vue d'un entretien au service ;
- suite à un harcèlement sexuel perpétré par une personne protégée sur une autre qui résidait dans la même chambre, Mme A_____ avait indiqué au responsable du foyer les hébergeant qu'il fallait « laisser courir pour une courte période », ce qui avait été jugé inadéquat par le chef de secteur socio-éducatif des établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI) ayant eu connaissance de ces faits ;
- trois personnes protégées avaient requis du TPAE un changement de curatrice, ce que cette autorité avait admis après avoir constaté l'inadéquation du suivi de Mme A_____ ;
- Mme A_____ avait demandé au secrétariat de transmettre de manière urgente à deux personnes protégées un questionnaire de satisfaction en lien avec leur hospitalisation ;
- Mme A_____ n'avait donné suite à un courrier du TPAE du 20 novembre 2015 lui demandant de se déterminer au sujet d'un placement à des fins d'assistance qu'après un deuxième rappel, intervenu le 1^{er} février 2016 ;
- Mme A_____ n'avait pas répondu à un courriel envoyé en octobre 2015 par le responsable du foyer dans lequel séjournait une personne protégée dont elle avait la charge au sujet du changement d'adresse de celle-ci ni aux rappels intervenus les 6 novembre 2015, 6 janvier et 4 février 2016 sur le même sujet ;

- en novembre 2015, Mme A_____ n'avait pas répondu à une personne protégée au sujet de documents à fournir à l'appui d'une demande de logement, alors que le contrat de bail de l'intéressée avait été résilié, ni à une demande de réunion en réseau formée par une assistante sociale au sujet de la même personne le 29 janvier 2016 ;
- quatre courriers du service des prestations complémentaires (ci-après : SPC) adressés les 8 octobre, 9 novembre, 8 décembre 2015 et 15 janvier 2016 à Mme A_____ au sujet de la situation d'une personne protégée étaient restés sans réponse de sa part, ce qui avait conduit à la prise d'une décision erronée ayant dû être réexaminée ;
- après qu'un devis dentaire pour une personne protégée avait fait l'objet d'un accord en juillet 2014, il était apparu que Mme A_____ n'avait pas effectué les relances nécessaires auprès du SPC en novembre 2015 ;
- Mme A_____ n'avait pas maîtrisé les différents aspects financiers en lien avec la gestion d'un mandat malgré les indications précises sur les démarches à entreprendre fournies par le responsable du secteur juridique du service ;
- une demande d'indication qui devait être déposée par Mme A_____ dans un dossier en novembre 2015 n'avait jamais été effectuée ni envoyée ;
- malgré les relances du chef de secteur gestion, Mme A_____ n'avait pas fait le nécessaire à l'interne pour assurer une bonne gestion des moyens financiers de deux personnes protégées dont le voyage avait été annulé, un recours ayant été déposé en lien avec cette situation ;
- sans aucune motivation ni explication tangible, Mme A_____ avait imposé une limitation relationnelle entre une personne protégée et son ancien éducateur, puis entre cette personne et son père ;
- lors d'une séance en présence d'une personne protégée demandant à changer de curatrice, Mme A_____ n'avait pas réussi à garder son calme et avait quitté les lieux après dix minutes, puis avait demandé la suspension de l'entrevue.

Durant cet entretien, Mme A_____ a indiqué ne pas souhaiter aborder les questions en lien avec son EEDP, contesté devant la chambre administrative, et demandait à pouvoir être accompagnée d'un représentant syndical pour répondre aux points soulevés afin de préserver ses droits.

- 23) Par courriel du 4 mai 2016, Mme H_____ a proposé à Mme A_____ un nouvel entretien, au cours duquel elle était autorisée à être accompagnée.

- 24) Le 10 mai 2016, Mme A_____ lui a répondu qu'elle était disponible le 8 juin 2016 pour la tenue d'un nouvel entretien, lors duquel elle serait accompagnée d'un représentant syndical.
- 25) À compter du 18 mai 2016, Mme A_____ été en incapacité totale de travail pour cause de maladie.
- 26) Le 19 mai 2016, Mme H_____ a transmis à Mme A_____ la note interne établie la veille au sujet de l'entretien du 4 mai 2016, ainsi que différents courriels et courriers en lien avec les dossiers évoqués lors de celui-ci. Elle l'invitait à lui retourner ce document, signé, et lui accordait un délai de dix jours pour faire valoir ses observations par écrit.
- 27) Le 1^{er} juin 2016, Mme H_____ a pris note de ce que Mme A_____ ne lui avait pas remis ses observations au sujet de la note interne du 18 mai 2016, la priant de la lui retourner dûment signée.
- 28) Le lendemain, Mme A_____ a répondu à Mme H_____ que la note interne du 18 mai 2016 ne respectait pas la teneur de leur discussion, puisqu'une séance devait encore avoir lieu en présence d'un représentant syndical, conformément à sa demande. L'établissement d'une note interne, sous forme de procès-verbal, n'avait ainsi pas lieu d'être, étant précisé qu'elle avait expressément refusé de discuter des éléments figurant dans son EEDP, qui étaient contestés en justice. De plus, étant donné qu'elle se trouvait en arrêt maladie, il ne pouvait lui être demandé de se déterminer sur les nombreux dossiers mentionnés, dont les éléments avaient été sortis de leur contexte en vue de soutenir la position du service.
- 29) Le 13 juin 2016, Mme H_____ a pris note du fait que Mme A_____ ne souhaitait pas formuler d'observations relatives à la note interne du 18 mai 2016.
- 30) Le 28 juin 2016, M. I_____ a établi une note interne à l'attention des RH du département au sujet de Mme A_____ suite à une séance organisée en présence d'une personne protégée dont celle-ci avait la charge. Lors de cette séance, Mme A_____ n'avait pas reconnu sa responsabilité dans le dossier en cause, de sorte que la personne protégée l'avait agressée verbalement, mais non physiquement. Mme A_____ avait alors quitté la salle et voulu interrompre la réunion, ce qui lui avait toutefois été refusé pour assurer la prise en charge de la personne protégée.
- 31) Le 18 août 2016, Mme H_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service devant avoir lieu le 13 septembre 2016 en présence de M. I_____, d'une responsable des RH et d'une secrétaire au sujet de son inaptitude à remplir les exigences du poste s'agissant notamment de sa communication et de ses interventions avec ses interlocuteurs, de sa capacité à prendre du recul, de

l'insuffisance de ses prestations en lien en particulier avec ses manquements dans la prise en charge des dossiers, de son organisation professionnelle et de ses délais de réponse, ainsi que de l'acquisition des connaissances indispensables à l'exercice de sa fonction d'IPA. S'ils étaient avérés, ces faits étaient constitutifs de manquements aux devoirs du personnel et susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service. Elle pouvait se faire accompagner de la personne de son choix, l'entretien ayant toutefois lieu par écrit si elle ne pouvait être présente.

- 32) Par courrier du 7 septembre 2016, Mme A_____ a contesté sa convocation à cet entretien de service. Dès lors qu'elle se trouvait en incapacité totale de travail depuis le mois de février 2016, elle n'avait pu fournir aucun service depuis lors. Cet entretien pouvait d'autant moins avoir lieu qu'elle était victime de harcèlement psychologique et qu'elle ne serait pas entendue en toute impartialité, Mme H_____ et M. I_____ devant se récuser. Une procédure écrite n'était, en tout état de cause, pas en mesure d'assurer la protection de ses droits.
- 33) Le même jour, Mme A_____ a saisi la direction de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) d'une plainte de harcèlement psychologique à l'encontre de Mme H_____. Cette dernière persistait à empêcher son repos et son rétablissement en l'accablant de demandes, la convoquant au surplus à un entretien de service alors qu'elle était en incapacité de travail.
- 34) L'entretien de service du 13 septembre 2016 s'est déroulé par écrit. Selon le document y relatif, signé par Mme H_____, M. I_____ et la responsable des RH, la hiérarchie n'avait constaté aucune amélioration des prestations et de l'attitude de Mme A_____, laquelle n'avait pas entrepris les démarches nécessaires pour atteindre les exigences du poste. Référence était faite à l'EEDP du 10 août 2015, aux manquements qui lui étaient reprochés dans la note interne du 18 mai 2016 ainsi qu'à un incident avec une personne protégée, laquelle avait dû recourir aux services d'un avocat en l'absence d'aide de Mme A_____ dans ses démarches. Mme A_____ avait au surplus cumulé sept mois d'absence pendant les onze derniers mois. Un délai de trente jours lui était imparti pour faire valoir ses observations par écrit.
- 35) Les 28 septembre 2016 et 13 octobre 2016, le groupe de confiance (ci-après : GDC) a accusé réception de la plainte de Mme A_____ que l'OPE lui avait transmise, l'invitant à une rencontre informelle et la priant de préciser ses allégués.
- 36) Par courrier du 14 octobre 2016 aux RH du département, Mme A_____ a remis en cause la tenue de l'entretien de service du 13 septembre 2016 en son absence, réitérant la teneur de ses précédents courriers et indiquant faire l'objet de harcèlement psychologique au travail. En particulier, alors qu'elle avait demandé la récusation de Mme H_____ et de M. I_____, ceux-ci avaient néanmoins

participé à l'entretien de service. Les intéressés avaient cherché, en son absence, des éléments afin de justifier a posteriori les reproches figurant dans son EEDP, sans qu'elle puisse se justifier, étant donné qu'elle se trouvait en incapacité de travail et n'avait pas accès à ses dossiers. L'entretien du 13 septembre 2016 était d'autant plus contraire à la bonne foi qu'elle n'avait pu fournir aucun service à compter du 23 février 2016 en raison de sa maladie.

- 37) Par décision du 25 octobre 2016, déclarée exécutoire nonobstant recours, le département a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour le 31 janvier 2017.

Les manquements qui lui étaient reprochés lui avaient été communiqués lors de l'entretien de service du 13 septembre 2016, lequel s'était déroulé par écrit, étant donné son incapacité de travail pour cause de maladie. Dans ce cadre, rien ne justifiait la récusation de Mme H_____ et de M. I_____, le dossier ne contenant aucun élément permettant d'admettre l'existence d'un harcèlement psychologique à son encontre. En outre, l'entretien de retour en emploi du 4 mai 2016 s'inscrivait dans le suivi de l'évolution de ses prestations professionnelles suite aux objectifs fixés dans l'EEDP du 10 août 2015 et ne contenait pas de plaintes soudaines de sa hiérarchie.

- 38) Le 28 octobre 2016, Mme A_____ a répondu au GDC, se référant à sa plainte du 7 septembre 2016.

- 39) Par acte expédié le 25 novembre 2016, enregistré sous cause n° A/4035/2016, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision du département du 25 octobre 2016, concluant, avec suite de frais et dépens, à la restitution de l'effet suspensif au recours et, sur le fond, préalablement à la production du dossier d'enquête administrative à l'encontre de M. F_____ ainsi qu'à l'audition des parties et de différents témoins, principalement à l'annulation de la décision entreprise et à sa réintégration au sein du service, et, subsidiairement, à l'annulation de la décision entreprise et au versement d'une indemnité correspondant à au moins douze mois de salaire.

Son droit d'être entendue n'avait pas été respecté durant la procédure de licenciement, dès lors qu'en raison de son incapacité de travail, elle n'avait pas eu accès aux dossiers desquels des passages avaient été extraits pour mettre en avant un prétendu manque de compétences ni n'avait pu discuter avec les autres personnes qui étaient intervenues dans la gestion de ses dossiers, ce qui était au demeurant contraire à la bonne foi, étant précisé que le service n'avait pas hésité à exiger d'elle qu'elle passe en revue ses dossiers et à la relancer à plusieurs reprises à ce sujet à son domicile. Le département avait en outre statué sans avoir eu connaissance du contenu de sa plainte pour harcèlement psychologique, ne l'ayant pas entendue à ce sujet, et avait avalisé le préavis de Mme H_____ et M. I_____, qui auraient dû se récuser, compte tenu de leur comportement à son

égard. Ses compétences avaient été appréciées de manière arbitraire, la décision litigieuse n'étant pas conforme au principe de la proportionnalité, dès lors que seuls quelques cas problématiques avaient été mis en évidence sur la centaine de dossiers qu'elle traitait en permanence, l'ensemble de ses collègues étant dans la même situation. Le congé avait au demeurant été donné en représailles à la contestation de l'EEDP, alors qu'une procédure judiciaire était pendante.

- 40) Le 18 novembre 2016, le GDC a écrit à Mme A_____, l'informant de la suspension de la procédure en raison de celle pendante par-devant la chambre administrative, dont l'issue était déterminante dans l'examen de sa demande d'ouverture d'investigation.
- 41) Le même jour, le GDC a transmis ce courrier au département, lui remettant également une copie de l'ensemble du dossier, dont l'instruction n'avait en l'état pas débuté.
- 42) Le 13 décembre 2016, le juge délégué a interpellé les parties pour qu'elles se déterminent sur l'éventuelle perte d'objet du recours dans la cause n° A/3671/2015 au vu de la décision de licenciement de Mme A_____ et de son recours dans la cause n° A/4035/2016.
- 43) Le 23 décembre 2016, Mme A_____ lui a répondu qu'elle disposait encore d'un intérêt dans la cause n° A/3671/2015, dans la mesure où elle contestait son refus de nomination, ce qui avait des conséquences sur la décision mettant un terme aux rapports de service.
- 44) Le même jour, le département a indiqué que Mme A_____ ne disposait plus d'intérêt dans la cause n° A/3671/2015 au regard de la décision de résiliation des rapports de service, un terme définitif et irrévocable ayant été mis aux relations de travail.
- 45) Le 23 décembre 2016 également, le département a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif au recours dans la cause n° A/4035/2016.
- 46) Par décision du 24 janvier 2017, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de Mme A_____ dans la cause n° A/4035/2016, réservant le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.
- 47) Dans ses observations du 10 février 2017 dans la cause n° A/4035/2016, le département a conclu au rejet du recours.

L'enquête administrative menée à l'encontre de M. F_____ n'était pas pertinente pour l'issue du litige, dont l'objet était la résiliation des rapports de service de Mme A_____. Le droit d'être entendu de cette dernière avait en outre

été respecté dans la tenue de l'entretien de service, l'intéressé n'ayant jamais demandé la remise de copies de ses dossiers. Par ailleurs, au vu de la chronologie des événements, Mme A_____ n'avait pu être entendue au sujet de ses démarches auprès du GDC étant donné que celles-ci étaient postérieures à la décision litigieuse, étant précisé que les griefs en lien avec un prétendu harcèlement psychologique avaient été examinés dans la décision litigieuse.

Sur le fond, sa hiérarchie avait attendu que Mme A_____ mette tout en œuvre pour atteindre les objectifs fixés par l'EEDP afin de répondre aux exigences du poste, ce qui s'était révélé ne pas être le cas, notamment en matière de communication, d'interaction avec les interlocuteurs et de capacité à prendre du recul, de prise en charge des dossiers, d'organisation et de délais de réponse, ainsi que d'acquisition des connaissances indispensables à l'exercice de la fonction d'IPA. Ces constats étaient suffisants à rompre le lien de confiance indispensable à la poursuite des relations de travail et se fondaient sur diverses plaintes adressées au service concernant ses prestations, qui émanaient non seulement des personnes protégées mais également d'autres interlocuteurs, comme le TP AE, étant précisé que Mme A_____ ne s'était jamais remise en question face à ces critiques et que le dossier ne contenait aucun élément de nature à établir une atteinte à sa personnalité du fait de sa hiérarchie. Il appartenait ainsi au service de réagir dans les meilleurs délais pour assurer sa mission et les prestations aux usagers, qui étaient une population fragilisée à laquelle il convenait d'apporter une protection et des solutions avec diligence.

- 48) Par décision du 28 février 2017, le juge délégué a ordonné la jonction des causes n^{os} A/3671/2015 et A/4035/2016 sous la cause n° A/3671/2015 et a réservé le sort des frais de la procédure jusqu'à droit jugé au fond.
- 49) Le 29 février 2017, le juge délégué a invité Mme A_____ à justifier les mesures d'instruction sollicitées.
- 50) Le 10 mars 2017, Mme A_____ a précisé, qu'outre l'audition de Mme D_____ et de Monsieur J_____, elle demandait à ce que soient entendus plusieurs collègues, tant IPA que gestionnaires, avec lesquels elle avait collaboré, qui étaient au fait des conditions de travail au sein du service et pouvaient attester de la qualité de ses prestations.
- 51) Le 26 juin 2017, le juge délégué a ordonné la comparution personnelle des parties et l'audition de Mesdames K_____ et D_____ ainsi que de M. J_____.
- 52) Le 1^{er} septembre 2017, le juge délégué a procédé à l'audition des parties ainsi que des témoins susmentionnés.
- a. Mme A_____ a persisté dans les termes et conclusions de ses recours, indiquant que, depuis son audition dans le cadre de l'enquête administrative

dirigée contre M. F_____, ses faits et gestes avaient été scrutés et appréciés de manière de plus en plus négative.

Elle a versé au dossier une attestation de validation du module « formation terrain » délivrée par la HETS le 16 juin 2013 selon laquelle le stage effectué au sein du service s'était très bien déroulé, la note « A » lui étant attribuée.

b. Selon le département, une personne entendue dans le cadre de l'enquête administrative ouverte à l'encontre de M. F_____ entretenait une relation affective discontinuée avec Mme C_____. Il n'était en outre pas contesté qu'un collaborateur avait été nommé pendant que Mme A_____ travaillait au sein du service.

c. M. I_____ a indiqué qu'il était difficile pour un IPA d'apprécier le travail de l'un de ses collègues, ce qu'il avait pu constater dans le cadre de son activité, après avoir exercé pendant dix ans cette fonction. Bien que Mme A_____ ne fût pas la seule IPA à avoir fait l'objet de plaintes de la part des personnes protégées, le service savait néanmoins faire la part des choses, étant précisé que le TPAE avait expressément constaté la prise en charge inadéquate de l'intéressée et demandé un changement de curateur.

d. Mme D_____ avait été en incapacité de travail du 16 septembre 2013 au 16 avril 2015, puis à compter du mois de juillet 2015 et n'avait ainsi travaillé avec Mme A_____ que pendant de courtes périodes. Celle-ci portait une réelle attention aux administrés et aurait mérité d'être formée, comme l'étaient en général pendant dix-huit mois les personnes engagées, au vu de ses lacunes, notamment s'agissant de son absence de distance vis-à-vis de ses interlocuteurs ou de ses difficultés à gérer le stress dû à l'importante charge de travail. En 2015, il lui avait été demandé de planifier plusieurs évaluations en retard, dont celle de Mme A_____. Après avoir évoqué la difficulté d'évaluer des collaborateurs qu'elle n'avait pas suivis, instruction lui avait été donnée de reprendre le dernier EEDP effectué par Mmes C_____ et B_____, ce qui l'avait étonnée car, avant son arrêt maladie, elle avait toujours mené elle-même les évaluations, sans se référer à d'anciens formulaires, malgré le caractère fastidieux d'un tel travail. Pour ce faire, elle se basait en général sur ses observations, sur les appels des personnes protégées, qui pouvaient se plaindre, ainsi que sur le retour des collègues de la personne à évaluer. Lorsqu'elle avait reçu cette mission, elle avait compris que désormais la tâche serait plus circonscrite, avec les positions de la direction au sujet des collaborateurs, étant précisé que Mme A_____ disait n'avoir jamais eu d'entretien d'évaluation avec Mmes C_____ et B_____.

e. Mme K_____ avait partagé le même bureau que Mme A_____ et a jugé adéquats ses échanges téléphoniques avec les personnes protégées et les partenaires du service, de même que ses réflexions, toutes deux ayant eu l'occasion d'avoir des échanges informels sur leurs dossiers respectifs. À son

sens, la prolongation de la période probatoire de Mme A_____ était d'autant plus étrange que d'autres collaborateurs avaient été nommés à la même période et que son travail ne lui avait pas paru moins méritant, étant précisé qu'en raison de la surcharge de travail, tous ses collègues accumulaient des retards et que nombre d'entre eux faisaient l'objet de plaintes de la part des personnes protégées. Elle ignorait la raison ayant conduit à la prolongation de la période probatoire de Mme A_____ puis à son licenciement, des bruits de couloir faisant état soit de l'insuffisance de ses prestations, soit d'un conflit avec la hiérarchie. Il se disait également que suite à l'audition de Mme A_____ dans le cadre d'une enquête administrative, des tensions étaient apparues. Par ailleurs, à une reprise, elle avait entendu le ton monter entre une personne protégée et Mme A_____ lors d'une entrevue avec M. I_____.

f. Selon M. J_____, qui travaillait depuis 2004 au sein du service, Mme A_____ était une collègue qui effectuait correctement son travail et avait une bonne maîtrise des dossiers, étant précisé que la surcharge chronique du service engendrait des retards pour presque tous les IPA, lesquels faisaient également l'objet de plaintes de la part des personnes protégées. Même si la situation s'était déjà présentée par le passé, il avait néanmoins été surpris d'apprendre la prolongation de la période probatoire de Mme A_____ puis son licenciement. Il n'avait toutefois pas relevé l'existence de conflits interpersonnels avec d'autres membres du service et avait entendu dire que ces décisions avaient été prises en raison d'une mauvaise gestion des dossiers par Mme A_____.

53) Dans ses observations du 6 octobre 2017, le département a persisté dans les conclusions et termes de ses précédentes écritures. Il précisait que l'EEDP était un regroupement de constats effectués par les différents supérieurs hiérarchiques de Mme A_____ qui avaient successivement assuré le suivi de ses prestations. Quant aux déclarations des anciens collègues de l'intéressée, elles devaient être prises en compte avec circonspection, étant donné que ces personnes n'avaient aucune responsabilité hiérarchique sur Mme A_____ et qu'elles n'étaient pas en mesure d'évaluer ses prestations. Par ailleurs, les tensions survenues entre Mme A_____ et M. E_____ en fin d'année 2014 n'avaient pas eu d'impact sur la décision de prolongation de la période probatoire ni sur celle mettant un terme aux rapports de service.

54) Le 6 octobre 2017 également, Mme A_____ a persisté dans les termes de ses précédentes écritures. Mme C_____ aurait dû se récuser dans le cadre de l'EEDP, dès lors qu'elle avait été appelée à témoigner contre son compagnon, au lieu de « concocter dans son coin » un rapport d'évaluation partial à l'attention de Mme D_____. Par ailleurs, ses anciens collègues de travail avaient relevé la qualité de ses prestations, qui n'étaient pas moins méritantes que celles des autres collaborateurs, pourtant toujours en place, voire nommés à l'issue de leur période probatoire.

- 55) Le 31 octobre 2017, le département a persisté dans les termes de ses précédentes écritures, précisant qu'aucune procédure particulière n'avait été adoptée pour procéder à l'EEDP de Mme A_____. Durant son absence, sa hiérarchie avait dû assurer le suivi de ses dossiers et s'était, dans ce cadre, aperçu de l'insuffisance de ses prestations et de sa prise en charge inadéquate. Il était également apparu qu'elle avait fait l'objet de bien plus de plaintes que ses collègues de la part de personnes protégées et de tiers et qu'elle avait davantage de difficultés à traiter les dossiers que les autres collaborateurs du service.
- 56) Le 6 novembre 2017, le juge délégué a imparti à Mme A_____ un délai au 24 novembre 2017 pour l'exercice éventuel de son droit à la réplique, après quoi la cause serait gardée à juger.
- 57) Le 24 novembre 2017, Mme A_____ a répliqué, persistant dans les conclusions et termes de ses précédentes écritures. Le département alléguait à présent, sans le démontrer, qu'elle avait fait l'objet de plus de plaintes que ses collègues, ce qui était contredit par les témoins entendus durant la procédure. Par ailleurs, le contexte ayant conduit à son licenciement devait également être pris en compte, en particulier s'agissant du refus de récusation de Mme H_____ suite à la plainte formée à son encontre.
- 58) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables de ces points de vue (art. 31 al. 1 et 32 al. 6 et 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) a. A qualité pour recourir toute personne touchée directement par une décision et qui a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (art. 60 al. 1 let. b LPA). Le recourant doit avoir un intérêt pratique à l'admission du recours, qui doit être propre à lui procurer un avantage, de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 138 II 162 consid. 2.1.2). Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée, exigence qui s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 138 II 42 consid. 1) ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1) ou déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4). Il est toutefois renoncé à cette exigence lorsque cette

condition fait obstacle au contrôle de la légalité d'un acte qui pourrait se reproduire en tout temps, dans des circonstances semblables, et qui, en raison de sa brève durée ou de ses effets limités dans le temps, échapperait ainsi toujours à la censure de l'autorité de recours (ATF 140 III 92 consid. 1 ; ATA/1505/2017 du 21 novembre 2017).

b. En l'espèce, s'il est vrai que l'autorité intimée a mis un terme aux relations de travail de la recourante, il n'en demeure pas moins que celle-ci conserve un intérêt à voir la question de la prolongation de la période probatoire tranchée, dès lors que la LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci. Il s'ensuit que le recours portant sur cette problématique est recevable, le litige ayant ainsi trait non seulement à la question de la conformité au droit de la prolongation de la période probatoire de la recourante, mais également à celle de son licenciement, intervenu ultérieurement.

c. S'agissant de ce dernier aspect, la décision contestée a été rendue le 25 octobre 2016, soit après l'entrée en vigueur le 19 décembre 2015 d'une nouvelle modifiant la LPAC en matière de résiliation des rapports de service. En l'absence de droit transitoire, cette décision est soumise à la LPAC dans sa teneur actuelle (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016).

3) a. La recourante sollicite l'apport de l'enquête administrative ouverte à l'encontre de M. F_____, des dossiers afférents aux documents annexés à l'EEDP et de la décision de nomination de l'un de ses collègues, requérant également l'audition de plusieurs personnes exerçant l'activité d'IPA ou de gestionnaires au sein du service.

b. 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 d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_674/2015 du 26 octobre 2017 consid. 5.1).

c. En l'espèce, l'apport au dossier de la procédure d'enquête administrative ouverte à l'encontre de M. F_____ n'apparaît pas pertinent, dès lors que celle-ci est sans lien avec la présente affaire, étant précisé que le procès-verbal d'audition

de la recourante figure déjà au dossier. Il en va de même s'agissant des dossiers dont sont extraits les documents annexés à l'EEDP, lesquels sont suffisamment précis et permettent de juger des prestations de la recourante, laquelle n'a du reste pas contesté leur contenu. Ces éléments sont ainsi suffisants, le fait qu'il s'agisse d'extraits ne permettant pas de leur ôter leur crédibilité ou occulter la réalité des faits.

Quant à l'audition des autres personnes requise par la recourante, elle ne s'avère pas non plus nécessaire, dès lors que deux de ses collègues de travail ont déjà été entendus par la chambre de céans et qu'elles n'apparaissent pas en mesure de fournir des indications sur la qualité du travail de l'intéressée, en l'absence de lien hiérarchique.

Il s'ensuit que les réquisitions de preuves de la recourante seront écartées.

- 4) a. La recourante soutient que la décision du 17 septembre 2015 prolongeant sa période probatoire n'est pas suffisamment motivée, dès lors qu'elle se limite à se référer à l'EEDP du 10 août 2015, sans référence à ses observations, et que celle du 25 octobre 2015 prononçant son licenciement n'a pas examiné la question du harcèlement psychologique dont elle aurait été victime dans le cadre de son travail.
- b. Le droit d'être entendu garanti à l'art. 29 al. 2 Cst. implique également pour l'autorité de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; 138 I 232 consid. 5.1). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1).
- c. En l'espèce, la motivation figurant dans la décision du 17 septembre 2015 apparaît suffisante, dès lors qu'elle se réfère à l'EEDP, auquel elle a participé, qui indique les raisons pour lesquelles sa période probatoire a été prolongée, la recourante ayant contesté la décision litigieuse en pleine connaissance de cause au regard de ses écritures, circonstanciées. Même si la décision ne se réfère pas expressément à ses observations du 10 août 2015, rien n'indique qu'elles n'aient pas été prises en compte, étant précisé que la recourante a réitéré leur contenu devant la chambre de céans, où elle a pu s'exprimer tant par écrit qu'oralement.

La recourante ne peut pas davantage invoquer une violation de son droit d'être entendue en lien avec le harcèlement psychologique dont elle a allégué

avoir été victime, dès lors que la décision du 25 octobre 2016 se prononce sur ce point, étant précisé qu'elle n'avait pas à être entendue oralement par le département à ce propos et qu'elle a fait valoir ses arguments par écrit, dans ses observations du 14 octobre 2016, suite à l'entretien de service du 13 septembre 2016.

Il s'ensuit que ces griefs seront également écartés.

- 5) La recourante conteste la prolongation de sa période probatoire, soutenant que sa nomination en qualité de fonctionnaire aurait dû être ordonnée à l'échéance des deux ans passés au sein du service en qualité d'employée.
- 6) a. Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). L'art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) précise ainsi que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

b. L'art. 13 LPAC prévoit que chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).

L'art. 5 RTrait dispose que les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des premières et deuxièmes années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les

intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées (let. a), qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines (let. b), qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (let. c), que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée (let. d). Si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire (al. 4).

c. Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1008/2017 du 27 juin 2017 ; ATA/1071/2016 du 20 décembre 2016 ; ATA/282/2016 du 5 avril 2016 ; ATA/115/2016 du 9 février 2016).

De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1008/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/84/2015 du 20 janvier 2015). Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/1071/2016 précité).

- 7) a. En l'espèce, la recourante conteste l'EEDP du 10 août 2015 en tant qu'il aurait été le fait d'un jury de trois personnes, à savoir Mmes B_____, H_____ et C_____.

La recourante ne saurait être suivie sur ce point, dès lors qu'il ne ressort pas du dossier que tel aurait été le cas. En effet, selon le procès-verbal relatif à l'EEDP, outre la recourante, seule Mme B_____ a participé à cet entretien en qualité de responsable hiérarchique directe de l'intéressée, Mme H_____ ayant signé ce document en tant que supérieure hiérarchique de l'évaluatrice ultérieurement. Quant à Mme C_____, rien n'indique qu'elle aurait participé à l'EEDP autrement que dans le cadre de ses fonctions, étant précisé qu'elle était cheffe de service et remplaçait à ce titre Mme D_____, en arrêt de travail pour cause de maladie de longue durée, comme cette dernière l'a d'ailleurs confirmé devant la chambre de céans.

Il est vrai que Mme D_____ a expliqué qu'il lui avait été demandé de préparer l'évaluation de la recourante, ce qui l'avait étonnée étant donné qu'elle n'avait pas assuré son suivi du fait de son absence pour cause de maladie, puis qu'elle pouvait reprendre le dernier EEDP effectué par Mmes B_____ et C_____. Il ressort toutefois de ses indications qu'une telle démarche visait avant tout à rendre ce travail moins fastidieux et plus circonscrit, avec les positions de la direction au sujet des collaborateurs. Rien n'indique que, dans ce contexte, Mme C_____ serait elle-même intervenue, qui plus est négativement, sur l'évaluation de la recourante et qu'un autre procédé que la prise en compte des observations de l'évaluatrice, les appels des personnes protégées ainsi que le retour des collègues de la personne à évaluer ait été suivi, ces éléments ressortant au demeurant du procès-verbal y relatif. Le fait que la recourante ait été amenée à dénoncer le comportement de M. E_____, tant dans le cadre de l'enquête administrative ouverte à l'encontre d'un collègue de ce dernier qu'auprès de Mme G_____ n'y change rien et ne saurait présager de l'intervention de Mme C_____ dans l'EEDP litigieux.

b. La recourante allègue que l'EEDP ne reposerait sur aucun élément objectif et sérieux, son travail ne faisant l'objet d'aucune appréciation positive. Il ressort toutefois du procès-verbal y relatif que les aspects positifs de l'activité de la recourante, tout comme les points à améliorer, ont été énumérés, comme le fait qu'elle avait su faire face aux difficultés rencontrées par le service lors de sa prise de fonction et qu'elle avait une bonne capacité d'initiative. Toutefois, sur les onze critères évalués, huit ont été jugés « à développer » et un « à développer et maîtrisé ».

Entendue devant la chambre de céans, Mme D_____ a en partie corroboré cette évaluation, indiquant qu'elle avait pu constater des lacunes dans le travail de la recourante, notamment s'agissant d'une absence de prise de distance par rapport à ses interlocuteurs ou à des difficultés à gérer le stress en raison de l'importante charge de travail propre au service, précisant que, contrairement à d'autres collègues, l'intéressée n'avait bénéficié d'aucune formation. Les documents annexés à l'EEDP corroborent également d'autres aspects en lien avec cette évaluation, notamment la lenteur des réponses aux sollicitations des personnes protégées, voire leur absence, étant précisé que le seul fait que ces dernières constituent une population fragilisée, comme l'indique la recourante, ne pouvait justifier cette attitude, précisément au regard de leur situation. Même si seuls des extraits de dossiers ont été annexés à l'EEDP, ceux-ci ne sauraient pour autant être qualifiés d'orientés, cette situation n'ôtant du reste rien à leur valeur probante étant donné que la passivité de la recourante ne pouvait se justifier. Par ailleurs, le fait que le service ait fait l'objet d'une surcharge endémique de travail n'y change rien, pas plus que le succès du stage de la recourante au sein du service en 2013, les responsabilités d'un stagiaire n'étant pas identiques à celles d'un IPA. Il en va de même des témoignages de ses collègues, lesquels ont indiqué,

devant la chambre de céans, que la recourante faisait bien son travail, étant donné que ceux-ci, à défaut d'occuper des fonctions d'encadrement, n'étaient pas en mesure de juger l'activité de l'intéressée. En outre, l'argument selon lequel d'autres collègues aux prestations moindres auraient été nommés constitue une appréciation subjective de la recourante.

S'il est vrai que, comme l'a indiqué Mme D_____, la recourante aurait dû recevoir une formation, d'ordinaire d'une durée de dix-huit mois, dont elle n'a pas bénéficié, et qu'elle aurait également eu droit à deux entretiens avant l'EEDP litigieux, cette situation apparaît avoir été prise en compte par la prolongation de sa période probatoire et non de son licenciement à l'issue des deux ans d'activité au sein du service.

c. Dans cette perspective, la prolongation de la période probatoire se comprend, dans la mesure où il était impossible à l'autorité intimée de se faire une idée définitive sur les compétences de la recourante en lien avec les exigences du poste. Ce faisant, l'autorité intimée ne s'est ainsi pas rendue coupable d'arbitraire. Elle n'a en effet pas violé la loi de façon manifeste, ni commis un excès ou un abus de son pouvoir d'appréciation. La décision litigieuse n'apparaît au surplus pas insoutenable dans son résultat.

Il s'ensuit que le recours sera rejeté sur ce point.

- 8) a. Étant donné que c'est à bon droit que l'autorité intimée a ordonné la prolongation de la période probatoire de la recourante, la conformité au droit de son licenciement doit être examinée au regard des dispositions relatives à la résiliation des rapports de service applicables à un employé, soit à un agent public en période probatoire au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC.
- b. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'employeur étatique peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé ; le membre du personnel doit être entendu par l'autorité compétente et peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 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 (art. 20 al. 3 LPAC).

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 régit 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). 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).

c. L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement ne soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., lequel est compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent également remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/1008/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015). Il n'est par exemple pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. La doctrine admet qu'en l'absence de délai uniformisé, un délai de huit à dix jours est raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1.8 ; 8C_20/2016 du 18 novembre 2016 consid. 3.3 ; 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_176/2015 du 9 février 2016 consid. 2.2). En ce domaine, comme dans d'autres d'ailleurs, il n'existe toutefois pas un droit à être entendu oralement (arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2015 du 24 août 2016 consid. 4.1).

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., dont l'un des aspects a été rappelé ci-dessus, comprend également le droit pour la personne concernée par une décision 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 précité consid. 3.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu, mais aussi des questions juridiques à résoudre. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une

partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Ainsi, aux termes de l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le 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 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).

d. Selon l'art. 20 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. Ils se doivent, par leur attitude, notamment d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. b et c RPAC). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

e. Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité (ATA/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 ; ATA/156/2016 du 23 février 2016 ; ATA/258/2015 précité ; ATA/96/2014 du 18 février 2014).

Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en

effet que la continuation des rapports de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/408/2017 précité ; ATA/1008/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/408/2017 précité ; ATA/1071/2016 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016).

9) a. En l'espèce, il n'est pas contesté que la décision de l'autorité intimée de licencier la recourante respecte le délai de congé prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC pour se séparer d'un collaborateur lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année et que, rendue le 25 octobre 2016 alors que l'intéressée était en arrêt pour cause de maladie depuis le 18 mai 2016, elle n'a pas été prise en temps inopportun (art. 44A RPAC, avec renvoi aux art. 336c et 336d CO).

b. La recourante conteste la tenue de l'entretien de service du 13 septembre 2016, alléguant une violation de son droit d'être entendue.

Il ressort du dossier que, par courrier du 18 août 2016, la recourante a été convoquée à un entretien de service devant avoir lieu le 13 septembre 2016 en présence de ses supérieurs, une responsable des RH et une secrétaire, en raison de différents manquements pouvant conduire à une résiliation des rapports de service, l'intéressée pouvant être accompagnée de la personne de son choix. Cette convocation respecte les réquisits de l'art. 44 RPAC, ce que la recourante admet au demeurant.

Celle-ci allègue toutefois que l'entretien en cause ne pouvait avoir lieu par écrit, en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie. Elle perd toutefois de vue que la tenue par écrit d'un entretien est expressément prévue par l'art. 44 al. 6 RPAC dans une telle situation, afin que la personne concernée soit en mesure d'exercer son droit d'être entendue à bon escient. La recourante a d'ailleurs, par courrier du 7 septembre 2016, insisté sur le fait qu'elle se trouvait en incapacité de travail, de sorte que ses supérieurs n'avaient d'autre choix que d'organiser cet entretien par écrit. Dans ce cadre, disposant d'un délai de trente jours, elle a ainsi été en mesure de faire valoir ses arguments et d'exposer son point de vue, ce qu'elle a fait par courrier du 14 octobre 2016.

L'on ne voit d'ailleurs pas en quoi une telle manière de procéder serait, du fait de ses supérieurs, constitutif d'un quelconque harcèlement psychologique à

son rencontre, qui nécessiterait leur récusation, ce d'autant que les certificats médicaux produits n'indiquent pas que son état de santé l'empêchait de pouvoir se déterminer. Par ailleurs, bien que seuls des extraits des dossiers de la recourante lui eussent été communiqués en annexe à l'entretien de service du 13 septembre 2016, cette situation n'est pas de nature à conduire à une violation de son droit d'être entendue, comme elle le prétend. En effet, outre le fait qu'elle avait déjà connaissance de ces éléments lors de l'entretien du 4 mai 2016, lors duquel les mêmes documents lui avaient été soumis, il lui était loisible de requérir la copie des dossiers en question si elle estimait qu'ils s'avéraient nécessaires à l'exercice de son droit d'être entendue, ce qu'elle n'a toutefois pas fait.

Dans ces conditions, le droit d'être entendue de la recourante a été respecté.

c. La recourante soutient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit. Elle perd toutefois de vue qu'en raison de son statut d'employée, l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail, que la chambre de céans ne revoit que de manière restreinte, conformément à la jurisprudence susmentionnée.

Il ressort en particulier du dossier que les éléments qui sont reprochés à la recourante, tels que retranscrits d'abord dans la note interne du 18 mai 2016 relative à l'entretien du 4 mai 2016 puis dans l'entretien de service du 13 septembre 2016, constituent des manquements professionnels de nature à entamer le lien de confiance indispensable à la poursuite des relations de travail, la recourante ne contestant au demeurant pas la matérialité des faits en cause mais se limitant à opposer son point de vue à celui de l'autorité intimée. Dans ce cadre, le fait que la recourante, comme elle l'indique, soit amenée à gérer plus d'une centaine de dossiers et que seuls certains d'entre eux se révèlent problématiques n'apparaît pas déterminant et ne saurait cautionner les manquements constatés par ses supérieurs hiérarchiques. À cela s'ajoute que les justifications avancées par la recourante, selon lesquelles les plaintes des différentes personnes protégées ne seraient pas dignes d'intérêt étant donné qu'elles émaneraient d'une population fragilisée intolérante à la frustration, apparaissent, du moins en partie, en contradiction avec son activité d'IPA, dans le cadre de laquelle une attention particulière doit précisément être accordée à ces personnes.

La recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle affirme qu'elle n'a pas été en mesure de fournir ses prestations, dès lors qu'elle se trouvait en arrêt de travail depuis le mois de février 2016. Elle perd en particulier de vue que les manquements répertoriés dans l'entretien de service font état de son activité depuis son EEDP, soit entre les mois d'août 2015 et de février 2016 et que, durant cette période, elle n'apparaît pas avoir œuvré pour remplir les objectifs fixés lors de l'entretien du 10 août 2015. En particulier, le fait qu'elle ait contesté la prolongation de sa période probatoire ne la dispensait pas de se conformer aux objectifs fixés. En outre, rien ne permet de penser, comme elle l'affirme, que la

décision mettant un terme aux relations de travail aurait été prise en représailles à la contestation de la prolongation de sa période probatoire.

d. Dans ces circonstances, la décision de résiliation des rapports de service rendue le 25 octobre 2016 est conforme au droit. Il s'ensuit que les conclusions de la recourante en réintégration et en indemnisation deviennent sans objet.

- 10) Les considérations qui précèdent conduisent au rejet des recours.
- 11) 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), aucune indemnité de procédure n'étant en outre allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable les recours interjetés les 20 octobre 2015 et 25 novembre 2016 par Madame A_____ contre les décisions du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé des 17 septembre 2015 et 25 octobre 2016 ;

au fond :

les rejette ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Madame A_____ ainsi qu'au département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Thélin, Mmes Krauskopf et Junod, M. Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :