

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4398/2017-FPUBL

ATA/1261/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 novembre 2018

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Bruchez, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET
DE LA JEUNESSE**

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née le _____ 1965, est au bénéfice d'un diplôme de commerce obtenu en 1985.
- 2) Après avoir effectué, entre 2003 et 2005, plusieurs remplacements en qualité de secrétaire 2 auprès du département de l'instruction publique, devenu depuis lors le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : le département), Mme A_____ a été engagée, dès le 1^{er} juin 2005, au collège B_____ en qualité de magasinnière-comptable à un taux d'activité de 70 %.
- 3) Le 28 novembre 2007, Mme A_____ a été nommée fonctionnaire avec effet au 1^{er} décembre 2007.
- 4) À la suite de différends survenus avec sa hiérarchie et ses collègues en 2010, Mme A_____ a été en arrêt de travail dès le 21 mars 2011.
- 5) À compter du 13 août 2012, Mme A_____ a été affectée au collège C_____ (ci-après : l'établissement) en qualité de caissière-comptable, avec pour mission d'assurer la gestion comptable et l'économat, à un taux d'activité de 75 %, fonction dans laquelle elle a été confirmée le 1^{er} septembre 2013.
- 6) À partir de juillet 2014, Mme A_____ a demandé à sa hiérarchie que son horaire de travail soit fixé sur quatre jours au lieu de cinq, ce qui lui a été refusé en raison des besoins du service. Un conflit est également survenu avec celle-ci en lien avec ses conditions de travail.
- 7) Dès le 3 septembre 2014, Mme A_____ a fait l'objet d'une incapacité totale de travail pour cause de maladie.
- 8) Mi-janvier 2015, Mme A_____ a repris son activité à 50 % de son taux contractuel. Dans ce cadre, elle a été amenée à travailler avec son remplaçant, avec lequel elle a rencontré des difficultés relationnelles.
- 9) À compter du 1^{er} avril 2015, Mme A_____ a repris un taux d'activité de 75 %.
- 10) En mai 2015, les doyens de l'établissement ont écrit à la direction de celui-ci pour lui faire part de leur inquiétude concernant des problèmes et incidents survenus dans leurs relations avec Mme A_____.
- 11) Entre le 3 juin et le 2 juillet 2015, Mme A_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie.

- 12) Le 1^{er} juillet 2015, la conseillère d'État en charge du département (ci-après : la conseillère d'État) a sollicité du groupe de confiance (ci-après : GdC) l'ouverture d'une investigation afin de déterminer, d'une part, l'existence d'une atteinte à la personnalité de Mme A_____, voire de harcèlement, et, d'autre part, si le refus de la direction de l'établissement de modifier ses horaires de travail constituait une atteinte à sa personnalité ou une autre forme de harcèlement.
- 13) Le 20 août 2015, la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) a convoqué Mme A_____ à un entretien de service, qui a eu lieu le 3 septembre 2015, suite à la libération de son obligation de travailler, laquelle a été prononcée par arrêté du 28 octobre 2015 avec effet au 3 septembre 2015.
- 14) Le 21 septembre 2015, Mme A_____ a sollicité du GdC une investigation à l'encontre de ses supérieurs hiérarchiques pour atteinte à sa personnalité.
- 15) Le 1^{er} juin 2016, le GdC a rendu son rapport, ne constatant ni harcèlement psychologique, ni atteinte d'une certaine gravité à la personnalité de Mme A_____.

L'instruction du dossier avait mis en évidence que Mme A_____ ne facilitait pas une collaboration fluide et d'entraide avec sa hiérarchie et ses collègues. De par son manque de flexibilité et d'adaptation, son besoin extrême de précision, sa lecture de certains événements en prêtant à autrui une intention malveillante, son incapacité à répondre aux demandes de sa hiérarchie, elle avait rigidifié progressivement les échanges informels amenant également ses interlocuteurs à se formaliser et se méfier à leur tour. Cette défiance réciproque s'était installée progressivement, jusqu'à devenir manifeste en 2014, le rôle de Mme A_____ ayant été prépondérant dans le conflit. La mesure prise par sa hiérarchie de la libérer de son obligation de travailler était adéquate, la confiance entre les parties étant rompue au point qu'il ne paraissait pas concevable qu'elles puissent poursuivre leur collaboration. Les éléments constitutifs du harcèlement psychologique n'étaient pas réunis et les éléments du dossier, pris isolément ou conjointement, ne constituaient pas non plus une atteinte à la personnalité. En outre, rien ne permettait de retenir que le refus de sa hiérarchie de modifier son horaire, lequel était issu d'un accord, serait une atteinte à sa personnalité.

- 16) Par décision du 20 juin 2016, la conseillère d'État a constaté qu'il n'y avait eu ni harcèlement psychologique, ni atteinte d'une certaine gravité à la personnalité de Mme A_____.
- 17) Le 30 juin 2016, la DGEO a convoqué Mme A_____ à un entretien de service en raison de ses difficultés à se conformer aux consignes et aux décisions de sa hiérarchie, qu'elle remettait systématiquement en question, ainsi que des

situations qu'elle bloquait inutilement, ce qui était susceptible de conduire à la résiliation de ses rapports de service.

- 18) Selon le procès-verbal de cet entretien, qui s'est tenu le 31 août 2016, Mme A_____ contestait les faits qui lui étaient reprochés, ne voyant aucune inaptitude dans son comportement. Dans le cadre de son activité, elle avait déployé toutes ses capacités pour que son travail soit fait avec minutie. La réalité avait été déformée et sa hiérarchie était seule responsable des faits qui lui étaient reprochés, « cautionnés au plus haut niveau », ce qui avait mis en péril sa santé.
- 19) Le 23 septembre 2016, Mme A_____ a transmis à la DGEO ses observations suite à cet entretien, précisant qu'il n'y avait pas lieu d'ouvrir une procédure de résiliation des rapports de service. Elle était disposée à rechercher une « solution acceptable pour toutes les parties à cette regrettable situation ».
- 20) Le 6 octobre 2016, la DGEO a établi un certificat de travail intermédiaire pour Mme A_____, qui indiquait notamment qu'elle était perçue par ses collègues comme une collaboratrice protocolaire, anticipatrice et planificatrice, aimant le travail bien fait.
- 21) Le 20 octobre 2016, la Conseillère d'État a informé Mme A_____ de l'ouverture d'une procédure de reclassement d'une durée de deux mois, les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étant réalisés. Elle l'invitait à lui remettre son curriculum vitae (ci-après : CV) mis à jour d'ici au 31 octobre 2016. Passé ce délai, son CV actuel serait utilisé. Elle lui rappelait également son obligation de collaborer ainsi que de la possibilité de faire des suggestions.
- 22) Entre le 20 octobre et le 10 novembre 2016, Mme A_____ a été en incapacité totale de travail pour cause d'accident.
- 23) Le 3 novembre 2016, la direction des ressources humaines du département (ci-après : DRH), a transmis aux directions générales du département ainsi qu'aux autres départements de l'État le CV non actualisé de Mme A_____, leur demandant de l'informer de l'ouverture d'éventuels postes.

Seules des réponses négatives sont parvenues à la DRH.
- 24) Le 4 novembre 2016, la DRH a convoqué Mme A_____ à un entretien en vue de la mise en place d'une collaboration pour trouver un poste, lui indiquant qu'elle n'avait pas été en mesure de transmettre son CV actualisé, faute de l'avoir obtenu de sa part.
- 25) Le 9 novembre 2016, Mme A_____ lui a répondu qu'elle avait transmis son CV à son représentant syndical le 31 octobre 2016, n'ayant trouvé aucune adresse précise dans le courrier de la conseillère d'État du 20 octobre 2016.

- 26) Selon le procès-verbal d'entretien, qui a eu lieu le 11 novembre 2016, la DRH avait souligné l'importance, pour Mme A_____, d'effectuer des démarches de son côté, tant à l'interne qu'à l'externe, afin de lui permettre de retrouver un emploi. Elle avait fait à Mme A_____ quelques suggestions de modification de son CV et lui avait présenté un poste vacant de secrétaire 3, à 50 %, au service de l'enseignement privé du département (ci-après : SEP), qui correspondait à son profil mais requérait néanmoins d'être « à l'aise avec l'informatique » en lien avec les bases de données utilisées. Mme A_____ avait fait part à la DRH de son intérêt pour ce poste, quand bien même elle souhaitait un taux d'activité plus élevé, mais n'avait pas entrepris de démarches de son côté, ne sachant « pas quoi faire ».
- 27) Le 14 novembre 2016, Mme A_____ a informé la DRH qu'elle avait déposé sa candidature pour le poste de secrétaire 3 au SEP.
- 28) Par courriel du 14 novembre 2016, la DRH a informé le SEP du dépôt de la candidature de Mme A_____, le priant de la recevoir pour un entretien.
- 29) Le 22 novembre 2016, la DRH a reçu Mme A_____ pour un nouvel entretien. Selon le procès-verbal y relatif, Mme A_____ n'avait, à ce jour, envoyé aucune autre candidature que celle au SEP, en l'absence d'intérêt pour un autre poste. Elle n'était en outre pas d'accord avec la teneur du certificat intermédiaire de travail établi par la DGEO.
- 30) Le 24 novembre 2016, la DRH a lancé une nouvelle consultation auprès des directions générales du département et des autres départements de l'État avec le CV actualisé de Mme A_____.

Seules des réponses négatives sont parvenues à la DRH.

- 31) Le 29 novembre 2016, la DRH a informé Mme A_____ de l'ouverture d'un poste d'adjoint administratif 1 au sein du département de l'environnement, des transports et de l'agriculture, devenu depuis lors le département des infrastructures (ci-après : DI), pour lequel elle était convoquée à un entretien.
- 32) Le 8 décembre 2016, Mme A_____ a été reçue pour un entretien au SEP pour le poste de secrétaire 3.
- 33) Par courriel du jour même, complété le lendemain, le SEP a informé la DRH que la candidature de Mme A_____ n'avait pas été retenue pour le poste de secrétaire 3, son profil ne correspondant pas aux exigences requises, des compétences en comptabilité, qu'elle exerçait dans le cadre de son poste actuel, n'étant pas exigées et son projet de reconversion dans le domaine des ressources humaines ne pouvant pas non plus être réalisé dans ce cadre. Lors de l'entretien, il était apparu que Mme A_____ recherchait un poste à 70 %, qui ne pouvait lui être offert, étant précisé qu'il n'était pas non plus souhaitable qu'elle partage son

temps entre différents services, comme elle l'envisageait. Ses compétences informatiques ne correspondaient en outre pas à celles requises, dès lors qu'elle n'avait aucune connaissance des bases de données. Après examen des différentes candidatures, il était apparu que plusieurs personnes correspondaient plus au profil recherché que Mme A_____, notamment s'agissant de l'expérience requise de trois ans dans une fonction similaire au sein d'un secrétariat de l'administration publique ou des connaissances informatiques.

- 34) Le 9 décembre 2016, Mme A_____ a été reçue pour un entretien au DI pour le poste d'adjoint administratif 1.
- 35) Le même jour, le DI a informé la DRH que, malgré le profil et les compétences intéressants de Mme A_____, sa candidature n'avait pas été retenue pour des questions d'environnement de travail, ce dont elle avait été informée à l'issue de l'entretien et ce qu'elle avait compris.
- 36) Le 13 décembre 2016, le représentant syndical de Mme A_____ a écrit à la Conseillère d'État, lui demandant de veiller à ce que son reclassement soit effectivement mis en œuvre pour le poste de secrétaire 3 au SEP, étant donné que le choix du candidat appartenait au « manager » responsable et que, sans intervention de l'autorité supérieure, sa candidature risquait de ne pas être retenue étant donné la procédure de licenciement ouverte à son encontre.
- 37) Le 19 décembre 2016, la DRH a informé Mme A_____ de l'ouverture de trois postes figurant au bulletin des places vacantes, à savoir un poste de commis administratif 4 à 100 % et un poste de gestionnaire en ressources humaines à 50 % au département de l'aménagement, du logement et de l'énergie, devenu depuis lors le département du territoire (ci-après : DT), ainsi qu'un poste de gestionnaire au service des prestations complémentaires (ci-après : SPC). Même si son profil ne correspondait pas totalement aux annonces, elle lui suggérait néanmoins de postuler, dans la mesure où il s'en approchait.
- 38) Le même jour, Mme A_____ a répondu à la DRH qu'elle se porterait candidate au poste de gestionnaire en ressources humaines à 50 % au DT afin de pouvoir mettre en application les connaissances acquises dans ce domaine. Les deux autres postes ne correspondaient toutefois pas à son profil, l'un étant au demeurant colloqué trois classes en dessous de la sienne.
- 39) Le lendemain, la DRH a précisé à Mme A_____ que le poste dont elle parlait était colloqué dans une seule classe en dessous de la sienne. Elle la remerciait en outre de la tenir informée de l'état de ses postulations.
- 40) Le 20 décembre 2016 également, la Conseillère d'État a répondu au représentant syndical de Mme A_____ qu'elle avait donné des instructions au service concerné en vue du respect du principe du reclassement. Il lui avait fait

savoir que tel avait bien été le cas, précisant que l'expérience professionnelle et les connaissances en informatique de l'intéressée ne correspondaient pas au profil recherché.

41) Le 28 décembre 2016, le représentant syndical de Mme A_____ a transmis à la DRH une proposition de nouveau certificat intermédiaire de travail répondant mieux, selon lui, aux exigences légales, requête à laquelle la DGEO a fait droit le 25 janvier 2017.

42) Le 10 janvier 2017, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service de clôture de la procédure de reclassement, qui s'est tenu le 7 février 2017.

Selon le procès-verbal y relatif, la procédure de reclassement, qui devait initialement durer deux mois, avait été prolongée, notamment en raison des vacances de fin d'année. Elle n'avait toutefois pas abouti, Mme A_____ n'ayant informé la DRH d'aucune candidature adressée de son propre chef, de sorte que sa démarche n'avait pas pu être appuyée. Dans ces circonstances, la procédure de résiliation des rapports de service se poursuivait.

Mme A_____ a expliqué que son profil correspondait à celui recherché par le SEP, poste pour lequel aucune formation ne lui avait été proposée afin de faciliter et favoriser son reclassement. Quant aux trois derniers postes indiqués par la DRH, ils ne correspondaient pas tout à fait à son profil, de sorte qu'elle avait jugé inutile d'y postuler. Bien qu'ayant approché la conseillère d'État, elle avait constaté que la problématique avait été « complètement retournée », ce qui était constitutif « d'abus d'autorité ».

43) À compter du 9 mars 2017, Mme A_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie.

44) Le 10 mars 2017, Mme A_____ a écrit à la conseillère d'État, lui exposant une nouvelle fois sa situation, qu'elle considérait injuste, son dossier mettant en lumière de nombreux dysfonctionnements au sein du département.

45) Par décision du 20 mars 2017, déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé au 30 juin 2017.

46) Le 21 mars 2017, la DRH a accusé réception du certificat médical de Mme A_____, lui indiquant que la décision du 20 mars 2017 était nulle. Elle serait toutefois renouvelée à l'échéance de la période de protection.

47) Par décision du 2 octobre 2017, déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé au 31 janvier 2018.

Son dossier révélait des difficultés de communication récurrentes avec ses collègues et sa hiérarchie, ainsi qu'une contestation régulière des actes de celle-ci, une absence de prise en compte de ses demandes, une remise en question systématique de ses propos ou consignes et une collaboration inefficace, des stratégies de force s'étant notamment engagées avec ses supérieurs, auxquels elle imputait l'entière responsabilité de la situation, sans se remettre en question. Le personnel concerné, de même que le GdC, avaient pourtant une vision convergente de la situation, opposée à la sienne. Sa manière de représenter les intérêts de l'institution en fonction de sa seule position n'était pas adéquate, son attitude dénotant un manque de flexibilité et d'adaptation. Son besoin de précision extrême, sa lecture personnelle de certains événements, son incapacité à répondre aux démarches et attentes de collaboration de sa hiérarchie avaient rigidifié la situation, jusqu'à un point de non-retour. Son comportement avait démontré une posture réflexive insuffisante et une insuffisance de prestations en lien avec son poste. Il en résultait que les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés, les démarches effectuées pour lui trouver une nouvelle affectation s'étant révélées infructueuses. Malgré sa situation difficile, ses rapports de service ne pouvaient être maintenus, au regard de son dossier.

- 48) Le 3 novembre 2017, la DGEO a adressé à Mme A_____ un certificat de travail.
- 49) Par acte expédié le 2 novembre 2017, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant, avec suite de frais et « dépens », à ce qu'il soit dit qu'elle était contraire au droit, que sa réintégration soit proposée, subsidiairement au versement d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement.

Lors du reclassement, le « manager » avait pu choisir librement le candidat retenu, sans qu'il n'ait été imposé, ce qui rendait vaine une telle procédure et la vidait de toute substance, puisque dans de telles circonstances, un candidat à l'encontre duquel une procédure de licenciement était en cours ne pouvait jamais être engagé. La motivation générale fournie pour justifier l'absence de tentative de reclassement n'était pas suffisante, dès lors qu'un poste disponible correspondant à ses compétences avait été identifié au SEP, auquel elle avait postulé, étant précisé que la DRH ne lui avait proposé aucune mesure de développement et de réinsertion professionnelle, en particulier pour l'utilisation des outils informatiques utiles au poste, exigence que l'offre d'emploi ne mentionnait pas.

- 50) Le 21 décembre 2017, le département a répondu au recours, concluant à son rejet.

Il persistait dans les termes de sa décision, précisant que les exigences légales formelles avaient été respectées dans la procédure de résiliation des rapports de service de Mme A_____. Une première recherche de poste avait eu lieu le 3 novembre 2016, puis une deuxième dès le 24 novembre 2016 avec, cette fois, son CV actualisé. La DRH avait effectué des recherches, invité Mme A_____ à postuler à cinq postes ouverts et appuyé sa candidature en demandant à ce qu'elle soit reçue pour deux d'entre eux. Mme A_____ avait obtenu deux entretiens, jugeant toutefois inutile de postuler aux trois autres postes ouverts. Les refus de prise en compte de sa candidature lui avaient en outre été expliqués. En particulier, il s'était trouvé que le SEP cherchait une personne pouvant s'adapter, qualité que Mme A_____ n'avait pas démontré posséder lors de l'entretien, de sorte qu'il ne pouvait lui être fait grief de ne pas avoir retenu sa candidature. En outre, ce n'était que lors de l'entretien du 7 février 2017 qu'elle avait réclamé des mesures de développement et de réinsertion professionnelle en vue de son reclassement au poste de secrétaire 3 au SEP, pour lequel elle avait déjà été informée que sa candidature n'avait pas été retenue. Elle ne pouvait du reste s'attendre à un traitement de faveur, ce d'autant que des difficultés relationnelles avaient été observées dans les postes qu'elle avait précédemment occupés. Ainsi, la procédure de reclassement avait été régulièrement ouverte, conduite et suivie, sans succès, pour des causes inhérentes à Mme A_____.

Il n'y avait pas non plus lieu d'ordonner sa réintégration. Subsidiairement, seule une faible indemnité devait lui être octroyée du fait de son manque de collaboration active à la procédure de reclassement, de l'absence de remise de son CV actualisé dans le délai imparti et de ses critiques infondées de la procédure de reclassement.

- 51) Le 12 janvier 2018, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 23 février 2018 pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger en l'état du dossier.
- 52) Dans ses observations du 23 février 2018, Mme A_____ a persisté dans les conclusions et termes de son recours, précisant qu'il ne portait pas sur les motifs de résiliation des rapports de service.

Le département était en mesure de sélectionner sa candidature et de l'imposer à une entité subordonnée comme le SEP. En y renonçant, il avait vidé de son sens le reclassement, alors que le poste en cause, disponible, correspondait à son profil, étant précisé que l'analyse selon laquelle elle manquait d'adaptabilité résultait d'une lecture a posteriori du dossier et ne ressortait pas des motifs invoqués pour refuser sa candidature, tout comme l'existence de difficultés relationnelles. En outre, par le passé et durant de nombreuses années, elle avait exercé la fonction de secrétaire, y compris pour le compte du département, de sorte que de ce point de vue également, elle était parfaitement qualifiée pour le poste de secrétaire 3, dont la fonction n'était pas éloignée de celle de secrétaire 2.

Des mesures de développement pouvaient entrer en considération, sans qu'il ne puisse à présent lui être reproché de ne pas les avoir sollicitées. Le département ne pouvait pas non plus invoquer un manque de collaboration de sa part en n'ayant pas postulé aux trois derniers postes proposés, puisque, de l'aveu même de la DRH, ils ne correspondaient pas à son profil. Dans la mesure où le département ne souhaitait pas son reclassement, par crainte qu'elle reproduise les mêmes difficultés comportementales, il devait ouvrir une procédure de sanction à son encontre, ce qui n'aurait, en application du principe de la proportionnalité, pas nécessairement abouti à sa révocation.

Elle a produit les dénominations des fonctions-type de secrétaire 2 et 3 établies par l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), dont il résultait que le but de la fonction de secrétaire 3, en plus des exigences dévolues à la fonction de secrétaire 2, était d'effectuer des liaisons très complexes, principalement orientées vers l'extérieur du service, qui exigeaient notamment des connaissances étendues de plusieurs domaines d'activité hétérogène et une expérience dans le domaine des relations humaines.

- 53) Le département ne s'est pas déterminé à l'issue du délai imparti.
- 54) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 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 ; art. 31 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).
- 2) a. L'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b), la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

b. L'autorité est toutefois tenue, avant la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé, les modalités étant fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC).

Aux termes de l'art. 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), 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 et 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).

c. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). Il impose à l'employeur de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 et les références citées).

L'employeur a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes, comme l'établissement d'un certificat de travail intermédiaire ou d'un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire l'« outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée, les recherches de l'État employeur devant s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (MGC 2005-2006/XI A 10420 s ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_697/2017 du 11 octobre 2018 ; ATA/1143/2018 précité ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018).

Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 et les références citées). En outre, le reclassement est illusoire s'il revient, en fin de compte, à reporter dans un autre

service les problèmes de comportement reprochés au fonctionnaire concerné (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1 ; ATA/1193/2017 du 22 août 2017).

3) a. En l'espèce, la recourante ne conteste pas l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service consistant en une inaptitude à remplir les exigences du poste, mais reproche à l'autorité intimée de n'avoir pas effectivement œuvré en vue de son reclassement.

b. Il ressort du dossier que l'autorité intimée a formellement ouvert la procédure de reclassement le 20 octobre 2016, suite à l'entretien de service du 31 août 2016 et après avoir reçu les observations de la recourante du 23 septembre 2016, pour une durée de deux mois, à l'échéance de laquelle un bilan définitif serait alors effectué, marquant la fin de ladite procédure. Elle lui a également imparti un délai au 31 octobre 2016 pour mettre à jour son CV et le lui communiquer, sous peine de l'utilisation de son CV précédent. S'en sont ensuivis des entretiens, ayant eu lieu les 11 et 22 novembre, au cours desquels la DRH a expliqué à la recourante ce qui était attendu de sa part dans le cadre de la procédure de reclassement, tout en émettant des suggestions d'amélioration de son CV et lui présentant un poste vacant au SEP, auquel elle l'encourageait à postuler. La procédure a finalement été close lors de l'entretien de service du 7 février 2017, au cours duquel il a été constaté que le reclassement de l'intéressée n'avait pas abouti. Durant la procédure de reclassement, la DRH a échangé plusieurs courriels avec la recourante, lui présentant au total cinq postes vacants auxquels elle lui suggérait de postuler, et a lancé deux consultations auprès des directions générales du département ainsi que des autres départements de l'État, le 3 novembre 2016 avec le CV de l'intéressé en sa possession et le 24 novembre 2016 avec son CV actualisé, pour examiner si un poste correspondant au profil de la recourante était libre ou devait prochainement se libérer en leur sein.

c. La recourante soutient que l'autorité intimée aurait dû imposer sa candidature lors de sa postulation en qualité de secrétaire 3 au SEP, poste correspondant, selon elle, à son profil.

Elle perd toutefois de vue que, dans le cadre d'une procédure de reclassement, l'autorité n'a pas une obligation de résultat, mais seulement de moyen, conformément à la jurisprudence précitée. Les pièces du dossier mettent ainsi en évidence que tant la DRH que la conseillère d'État ont effectué toutes les démarches requises pour soutenir sa candidature et assurer son reclassement. Alors que la première est intervenue auprès du SEP pour que la recourante obtienne un entretien et, par la suite, pour s'enquérir des motifs pour lesquels sa candidature n'a pas été retenue, la deuxième a indiqué avoir donné des instructions au service concerné en vue du respect du principe du reclassement dans son courrier du 20 décembre 2016 adressé au représentant syndical de la

recourante. L'autorité intimée a ainsi pleinement satisfait à ses obligations en la matière.

Contrairement à ce que prétend la recourante, qui s'est vu expliquer les motifs du refus de sa candidature pour le poste au SEP, son profil ne correspondait pas aux exigences requises, non seulement en raison de son expérience professionnelle mais également de ses connaissances. En effet, bien que la recourante ait, entre 2003 et 2005, effectué des suppléances en qualité de secrétaire 2, une fonction moins exigeante que celle de secrétaire 3, elle a, par la suite, œuvré dans le domaine de la comptabilité dans le cadre de son activité de magasinière-comptable, puis de caissière-comptable, de telles compétences n'étant pas recherchées par le SEP pour le poste en question, pas plus que des connaissances dans le domaine des ressources humaines. Ses compétences informatiques ne correspondaient pas non plus à celles requises, dès lors qu'elle ne disposait d'aucune connaissance des bases de données. À cela s'ajoute que la recourante, lors de l'entretien, a indiqué ne pas vouloir se contenter d'un taux d'activité à 50 %, ce que le SEP ne pouvait toutefois lui offrir, pas plus qu'il n'envisageait qu'elle partage son temps entre différents services, comme elle le proposait.

La recourante soutient que l'autorité intimée ne lui aurait fait aucune proposition de formation pour optimiser ses chances d'obtenir le poste au SEP, en particulier pour parfaire ses connaissances en informatique. Il ressort toutefois du dossier que, bien qu'informée par la DRH lors de l'entretien du 11 novembre 2016 du fait que le poste en question requérait d'être « à l'aise avec l'informatique » en lien avec les bases de données utilisées, la recourante n'a fait état d'une telle volonté que lors de l'entretien de service du 7 février 2017, alors même que sa candidature avait déjà été refusée.

La recourante ne peut pas non plus faire grief à la DRH d'avoir utilisé, lors de la consultation du 3 novembre 2016, le CV qu'elle avait en sa possession, dès lors qu'elle ne lui avait pas transmis dans le délai imparti la version actualisée de celui-ci. S'il est vrai que la recourante s'est trouvée en arrêt de travail à la fin du mois d'octobre 2016, elle n'en a pas moins indiqué avoir mis à jour son CV, l'expédiant toutefois à son représentant syndical, alors qu'il lui suffisait de le transmettre à la DRH, les arguments invoqués à ce propos par l'intéressée n'étant pas convaincants. Une fois en possession du CV actualisé de la recourante, la DRH a du reste lancé une nouvelle consultation le 24 novembre 2016, qui s'est soldée, comme la première, par la négative.

Au surplus, rien n'indique que le certificat intermédiaire de travail lui aurait porté préjudice, dès lors que sa candidature a été refusée par le SEP pour d'autres motifs, de même que par le DI, qui a au surplus précisé que son profil et ses compétences étaient intéressants.

d. En parallèle, la recourante se devait également de jouer un rôle actif dans la procédure de reclassement, ce qu'elle ne démontre pas avoir fait. En particulier, elle n'a postulé qu'à deux des cinq postes présentés par la DRH, alors que le soutien de celle-ci lui était assuré en cas de postulation. Bien qu'elle allègue que son profil ne correspondait pas aux trois derniers postes proposés, rien ne l'empêchait d'y postuler, comme le lui a suggéré la DRH dans son courriel du 19 décembre 2016. La recourante n'a pas non plus effectué de recherches d'emploi de son propre chef, tant à l'interne qu'à l'externe, en vue de faciliter son reclassement, comme elle l'a indiqué à plusieurs reprises à la DRH, malgré l'insistance de celle-ci et le prolongement de la procédure de reclassement jusqu'en février 2017, alors qu'elle devait initialement durer deux mois.

Ainsi, si l'autorité intimée a pris les mesures nécessaires pour aider la recourante à retrouver ou maintenir son employabilité, il revenait aussi à cette dernière de prendre une part active dans le processus, afin d'en optimiser les chances de réussite, ce qui n'a pas toujours été le cas.

e. Enfin, contrairement à ce que prétend la recourante, en l'absence d'infraction aux devoirs de service, l'autorité intimée n'avait pas à ouvrir à son encontre une procédure de sanction disciplinaire au sens de l'art. 16 LPAC.

f. Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la procédure de reclassement a été menée conformément à la loi, le licenciement n'étant pas critiquable sous l'angle du principe de la proportionnalité. Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation de la recourante.

4) Il s'ensuit que le recours sera rejeté.

5) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 novembre 2017 par Madame A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 2 octobre 2017 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- 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 Me Christian Bruchez, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :